ଭାରତର ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କର
ଏକ ଅଧ୍ୟୟନ



ଭାରତରେ ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କ
ଏକ ଅଧ୍ୟୟନ

ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ସଙ୍ଗଠନ ଗଢ଼ିବା ଅଧିକାର ଏକ ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଅଟେ । କମ୍ୟୁନିଷ୍ଟ ଘୋଷଣାପତ୍ର ପ୍ରକାଶ ପାଇବାର ଏକ ଶହ ବର୍ଷ ପରେ ପୁଞ୍ଜିବାଦୀ ଦେଶମାନେ ଏହି ମୌଳିକ ଅଧିକାରକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ । ସେମାନଙ୍କ ଗଣତନ୍ତ୍ର ଯେ ଶ୍ରମିକର ମୌଳିକ ଅଧିକାର ତଥା ସଙ୍ଗଠନ ଗଢ଼ିବା ଅଧିକାର ବିନା ପ୍ରହସନ ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ ହେବ, ଏହା ସେମାନେ ହୃଦୟଙ୍ଗମ କରିଥିଲେ । ଦୁନିଆର ଶ୍ରମିକ ଏକ ହୁଅ, କମ୍ୟୁନିଷ୍ଟ ଘୋଷଣାପତ୍ରର ଦୃପ୍ତ ଘୋଷଣା ଆଜି ମଧ୍ୟ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଓ ବାସ୍ତବ ହୋଇ ରହିଛି । ଶ୍ରମିକମାନେ ବିଶ୍ୱସାରା ସଙ୍ଗଠିତ ହେବାର ଅଧିକାର ବହୁ ଦୁରୂହ ଓ ଜଟିଳ ସଙ୍ଘର୍ଷ ମଧ୍ୟଦେଇ ହାସଲ କରିଛନ୍ତି । ଆମ ଦେଶରେ ସରକାର ଏହି ଅପ୍ରିୟ ସତ୍ୟ ସଙ୍ଗେ ଲୁଚକାଳି ଖେଳୁଛନ୍ତି । ହେଲେ ଇତିହାସ ପୃଷ୍ଠାରେ ଏମାନଙ୍କର ସ୍ଥାନ ନାହିଁ । ଉଦାରୀକରଣ ଯୁଗରେ ଶ୍ରମିକ ତା'ର ଅଧିକାର ରକ୍ଷା ପାଇଁ ଏକତାବଦ୍ଧ ସଂଗ୍ରାମର ରଣନୀତି ବାଟରେ ଆଗେଇଯିବ, ଏହା ହିଁ ଭବିଷ୍ୟତ ଓ ବାସ୍ତବ । ଏଣୁ ସଚେତନ କର୍ମପନ୍ଥାସହ ଆମେ ଆମ ମିତ୍ରମାନଙ୍କସହ ଏକଜୁଟ୍ ହୋଇ ଦୃଢ଼ ସଙ୍ଗଠନ ଓ ଆନ୍ଦୋଳନ ଗଢ଼ିତୋଳିବା ନିତ୍ୟାନ୍ତ ଜରୁରୀ ।

ପ୍ରଥମେ ଆମ ଦେଶରେ ବିଂଶ ଶତାବ୍ଦୀର ପ୍ରଥମ ଭାଗରେ ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନ ଲୋକଲୋଚନକୁ ଆସିଥିବାର ଜଣାଯାଏ । "ମାନ୍ଦ୍ରାଜ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ" ୧୯୧୧ ମସିହାରେ ପ୍ରଥମେ ଆତ୍ମ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲା । କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସାଧାରଣ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକ ସଂଘମାନ ଗଢି ଉଠିଥିଲା । ମାତ୍ର ସେମାନେ ଶ୍ରମିକ ମାନଙ୍କର ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତ, ମଜୁରୀ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ଓ ନିରାପତ୍ତା ପାଇଁ ବିଶେଷ ଧ୍ୟାନ ଦେଇ ନ ଥିଲେ । କ୍ରମଶଃ ଶ୍ରମିକ ଇତିହାସରେ ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନର ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ଉନ୍ନତି ଘଟିଥିଲା । ୧୯୨୦ ମସିହା ଡ଼ିସେମ୍ବର ମାସ ପାଞ୍ଚ ତାରିଖରେ ଅହମଦାବାଦ ଠାରେ "ଟେକ୍ସଟାଇଲ ଲେବର ଆସୋସିଏସନ" ନାମରେ ଏକ ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘ ଜନ୍ମଲାଭ କରିଥିଲା । ଶ୍ରମିକ ଆନ୍ଦୋଳନ ଆସ୍ତେ ଆସ୍ତେ ମୁଣ୍ଡ ଟେକିଲା ।

ତେଣୁ ବିଦେଶୀ ସରକାର ପ୍ରଥମ କରି ୧୯୨୬ ମସିହାରେ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମୀକମାନଙ୍କୁ ଆଇନଗତ ଭାବେ ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘ ଗଠନ ପାଇଁ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଲେ ଓ ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ଼ ୟୁନିଅନ ଅଧିନିୟମ, ୧୯୨୬ (Indian Trade Union Act, 1926) ପ୍ରଣୟନ କରିଥିଲେ ।

ଶ୍ରମିକମାନେ ସଂଘ ଗଠନ କରୁଥିଲେ ମଧ୍ଯ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଉଥିଲେ ।ସେଥିପାଇଁ ମଧ୍ୟ କୌଣସି ବିଧିବଦ୍ଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇ ନଥିଲା । ସ୍ୱାଧୀନତା ପରେ ୧୯୪୭ ମସିହା ଡ଼ିସେମ୍ବର ମାସରେ ଟ୍ରେଡ଼ୟୁନିଅନ ଆଇନର ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇ ଅଧ୍ୟାୟ ୩-କ (Chapter III A) ରେ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବାପାଇଁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ମାନ ଖଞ୍ଜା ଗଲା । ସଂପ୍ରତି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ସତ୍ତ୍ୱେ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ମାନଙ୍କୁ ସୀକୃତି ଦିଆଯାଉ ନ ଥିବାର ଅଭିଯୋଗମାନ ହେଉଛି ଓସେଥିପାଇଁ ବହୁ ମାରପେଞ୍ଚ ହେଉଛି । ସ୍ୱାଧୀନ ଭାରତରେ ଏବେ ଯେତେବେଳେ ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନମାନେ ନୀତିଗତ ଭାବେ ସ୍ୱୀକୃତି ପାଇ ପାରୁ ନାହାନ୍ତି , ସେତେବେଳେ ପ୍ରାକ୍‌ସ୍ୱାଧୀନତା କାଳରେ ଔପନିବେଶିକ ଶାସନ ବେଳେ ମାଲିକମାନେ ଯେ ସ୍ୱୀକୃତ ଦେଉ ନଥିବେ,ସେଥିରେ ଆଶ୍ଚର୍ଯ୍ୟ ହେବାର କିଛି ନାହିଁ ।

୧୯୮୧ - ୮୨ ମସିହାରେ ବମ୍ବେ ସୂତାକଳ ଶ୍ରମିକମାନେ ଦୀର୍ଘ ଦୁଇବର୍ଷ ପାଖାପାଖି ଧର୍ମଘଟ କରିଥିଲେ ମଧ୍ୟ ସଂଖ୍ୟାଧିକ ସମର୍ଥିତ ସଂଘକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ମିଳି ନ ଥିବାର ଅଭିଯୋଗ ହୋଇଥିଲା ।
ରାଜନୈତିକ ଓ ଦଳୀୟ ସ୍ୱାର୍ଥ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ଆନ୍ଦୋଳକୁ ଦମନ କରିବାର ପ୍ରଚେଷ୍ଟା ହୋଇଥିଲା । ଏଠାରେ ବମ୍ବେ ସୁତାକଳ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ସାହାସିକ ପଦକ୍ଷେପ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବାର କଥା ଯେ ସେମାନେ ୧୯୨୮ ମସିହାରେ ମଧ ମାସ ମାସ 'ଧର୍ମଘଟ' ଆନ୍ଦୋଳନ କରି ସାମୁହିକ ସ୍ୱାର୍ଥ ରକ୍ଷା ପାଇଁ ବହୁ ତ୍ୟାଗ ସ୍ୱୀକାର କରିଥିଲେ ।

ଯେତେବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନେ ସେମାନଙ୍କ ଅଧିକାର ଓ ଆନ୍ଦୋଳନ ବିଷୟରେ ସଚେତନ ହେବେ ।ସେତେବେଳେ କୌଣସି ରାଜନୈତିକ ଶକ୍ତି କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଶକ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ଅଧିକାରକୁ କାଟି ପାରିବେ ନାହିଁ ।

ଆମ ଦେଶର ସମ୍ବିଧାନରେ ୧୯-୧ (ଗ) ଧାରାରେ ସଂଘ କରିବା ପାଇଁ

ନାଗରିକମାନଙ୍କୁ ମୌଳିକ୍ ଅଧିକାର ଦିଆଯାଇଛି ।

ମାତ୍ର ସମସ୍ତେ ତାହାର ଉପଯୋଗ କରିପାରୁ ନାହାନ୍ତି । କାରଣ ହେଉଛି ଚେତନାଶୀଳତାର ଅଭାବ । ଯଦିଓ କେତେକ ଶ୍ରମିକ ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ବିଷୟରେ ଅବଗତ , ତଥାପି ସେମାନେ ସଂଘ ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରିବାକୁ କୁଣ୍ଠାବୋଧ କରନ୍ତି । କାରଣ ହେଲା ଚାକିରି ଓ କର୍ମ ଚାଲି **ଯିବାର ଆଶଙ୍କା** ଏବଂ ନିଜର ନୈତିକ ସାହସର ଅଭାବ । କେତେକ ବଡ଼ ବଡ଼ **ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା**କୁ ବାଦଦେଲେ ଅନ୍ୟତ୍ର ଶ୍ରମିକ ମାନେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସଂଗଠିତ ନୁହନ୍ତି । ଗ୍ରାମୀଣ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସଂଗଠିତ କରିବା ପାଇଁ ଏବେ ଉଦ୍ୟମ ହେଉଛି । ଶ୍ରମିକମାନେ ସଂଗଠିତ ହେଲେ ସାମୁହିକ ମୁଲଚାଲ କରି ସେମାନଙ୍କର ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ କରି ପାରିବେ ।

ଟ୍ରେଡ଼ ୟୁନିଅନ ଅଧିକାର

ଟ୍ରେଡ଼ ୟୁନିଅନ ଆଇନ ଅନୁସାରେ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଟ୍ରେଡ଼ ୟୁନିଅନ ବା ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘ ଗଠନର ଅଧିକାର ଦିଆଯାଇଛି । ସମ୍ବିଧାନର ୧୯ ଧାରାର ଉପଧାରା ୧ (ଗ) ରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ନାଗରିକଙ୍କୁ ସଙ୍ଘ ଗଠନ କରିବାର ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଦିଆଯାଇଛି । ଉକ୍ତ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଅଧିକାର ଅନୁସାରେ ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକ ଟ୍ରେଡ଼ୟୁନିୟନ ଗଠନ କରିପାରିବେ । କେବଳ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ବ୍ୟତିତ ଅନ୍ୟାନ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ମାନେ ଟ୍ରେଡ଼ୟୁନିୟନ ଗଠନର ଅଧିକାର ପାଇ ନାହାନ୍ତି , ଯଦିଓ ସଙ୍ଘ ଗଠନର ଅଧିକାର ଅଛି । ସେମାନେ ଟ୍ରେଡ଼ ୟୁନିଅନ ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମିକ ସଂଘ ଗଠନ ନ କରି ଅନ୍ୟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସଙ୍ଘ ଗଠନ କରୁଛନ୍ତି । ସରକାରୀ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ଶ୍ରମିକ ମାନେ ଟ୍ରେଡ଼ୟୁନିୟନ ଗଠନ କରିବାର ଅଧିକାର ରହିଛି । ସେମାନେ ଟ୍ରେଡ଼ୟୁନିୟନ ଆଇନ ଅନୁସାରେ ସଂଘ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରିଭୁକ୍ତ କରି ପାରିବେ । ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ଼ୟୁନିୟନ ଅଧିନିୟମ ୧୯୨୬ ଅନୁସାରେ " ଟ୍ରେଡ଼ୟୁନିୟନ" ସଂଜ୍ଞା ହେଲା, ସ୍ଥାୟୀ ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କୌଣସି ଏକତ୍ରି କରଣ, ମୁଖ୍ୟତଃ ଶ୍ରମିକ ଓ ନିଯୁକ୍ତିକାରୀ କିମ୍ବା ଶ୍ରମିକ - ନିଯୋକ୍ତା ମଧ୍ୟରେ ସମ୍ପର୍କକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କିମ୍ବା କୌଣସି ବ୍ୟବସାୟ ବା ବାଣିଜ୍ୟ କାରବାରରେ ବା ପରିଚାଳନାରେ କଟକଣା କରାଯାଇ କୌଣସି ସର୍ତ୍ତ

ଆରୋପ କରିବା ଏବଂ ଏଥିରେ ଦୁଇ କିମ୍ବା ଅଧିକ ଟ୍ରେଡ୍‌ୟୁନିୟନର ଯେ କୌଣସି ମହାସଙ୍ଘ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ । ମୂଳ ଇଂରାଜୀ ସଂଜ୍ଞା-Trade union means any combination whether temporary or permanent formed primarily for the purpose of regulating the relations between the workmen and employer, or between workmen and workmen and between employers and employers of for imposing restrictive conditions on the conduct of any trade or business and includes any federation of two or more Trade union

ପୌର ସଂସ୍ଥାର ଶ୍ରମିକ ଓ କୃଷି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ତାଙ୍କ ରାୟରେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉତ୍‌ଥାପନ ପାଇଁ ପୌର ସଂସ୍ଥାର ଶ୍ରମିକ ଓ କୃଷି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ସ୍ପଷ୍ଟ କରି ଦେଇଛନ୍ତି । ଗ୍ରାମୀଣ ଶ୍ରମିକମାନେ ଏହିପରି ଟ୍ରେଡ୍‌ୟୁନିୟନ ଗଠନ କରି ପାରିବେ । ମାତ୍ର ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କୁ ଶ୍ରମିକଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ନାହିଁ ।

ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ଗଠନ ପ୍ରଣାଳୀ

ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିଅନ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଅନ୍ତତଃ ୭ଜଣ ଶ୍ରମିକ ଏକ ଟ୍ରେଡ୍‌ୟୁନିୟନ (ଶ୍ରମିକ ସଂଘ) ଗଠନ କରି ପାରିବେ । ସେମାନେ ସଙ୍ଘର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ, ପରିଚାଳନା ପାଇଁ ଏକ ଉପବିଧି ପ୍ରଣୟନ କରିବାକୁ ହେବ । ସଙ୍ଘ ରେଜେଷ୍ଟ୍ରି ଭୁକ୍ତ ହେଲା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ କରି ପାରିବ । ସଙ୍ଘ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରିକରଣ (Registration) ବିଷୟରେ କେତେକ ବିଧି ବିଧାନ ରହିଛି ତାହାକୁ ପାଳନ କରି ଆବେଦନ କଲେ ସଙ୍ଘ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ରେଜେଷ୍ଟ୍ରି ହୋଇଥାଏ ।

ରେଜେଷ୍ଟ୍ରିକରଣ ପ୍ରକ୍ରିୟା (ନିବନ୍ଧନ ପ୍ରକ୍ରିୟା) (Procedure of Registration) :-

ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ୍‌ୟୁନିୟନ ଆଇନର ପରିଚ୍ଛେଦ ୪ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ୭ଜଣ ସଭ୍ୟ ବା ତଦୁର୍ଦ୍ଧ ସଭ୍ୟ ସଙ୍ଘର ରେଜେଷ୍ଟ୍ରିପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଫର୍ମରେ ଦରଖାସ୍ତ କରି ପାରିବେ । ଓଡ଼ିଶା ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ନିୟମ ଅନୁସାରେ ଆମ ରାଜ୍ୟରେ ସଙ୍ଘରେ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରି କରଣ ପାଇଁ ଫର୍ମ 'କ' (Form A) ରେ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର ଅଫ ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନକୁ ଆବେଦନ କରିବାକୁ ହେବ ସେଥିପାଇଁ ଆଇନରେ ଥିବା ସମସ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପୂରଣ କରିବାକୁ ହେବ ।

ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅନ୍ୟ ମୁଖ୍ୟ ଦେୱାନି ଅଦାଲତଙ୍କ ଇଜଲାସରେ ଅପିଲ କରିପାରିବେ ।

ପରିଚ୍ଛେଦ-୧୧

ବିବିଧ :- ଉପର ଲିଖିତ ବିଷୟ ବ୍ୟତୀତ ସଙ୍ଘର ପାଣ୍ଠିର ବ୍ୟୟ, ସମୀକ୍ଷା, ସଙ୍ଘର ନାମ ପରିବର୍ତ୍ତନ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ସଙ୍ଘ ସହ ମିଶ୍ରଣ ଆଦି ବିଷୟରେ ଅଧିନିୟମରେ ବ୍ୟବସ୍ଥାମାନ ଅଛି । ବାର୍ଷିକ ବିବରଣୀ (Return) ପ୍ରଦାନ ବିଷୟ ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି ।

ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନର ସ୍ୱୀକୃତି

ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନର ସ୍ୱୀକୃତି ପ୍ରଦାନ, ପ୍ରତ୍ୟାହାର ଓ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଙ୍ଘର ଅଧିକାର ଆଦି ବିଭିନ୍ନ ବିଷୟରେ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନର ଆଇନର ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୮- 'କ'ରୁ ୨୮- '୪' ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଥିବା ବିଭିନ୍ନ ପରିଚ୍ଛେଦରେ ବ୍ୟବସ୍ଥାମାନ ଉଲ୍ଲେଖ ଅଛି । ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ ନିଯୁକ୍ତିକାରୀ ଗୋଟିଏ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନର ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବାକୁ ରାଜି ହୁଅନ୍ତି, ସେଠାରେ ନିଯୁକ୍ତିକାରୀ ଓ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନର କର୍ମକର୍ତ୍ତା ବା ସେମାନଙ୍କର କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱାକ୍ଷାରିତ ଏକ ଚୁକ୍ତି ସ୍ମାରକ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାରଙ୍କ ନିକଟରେ ଉପସ୍ଥାପିତ କରାଗଲେ ସେ ତାହା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପ୍ରଣାଳୀରେ ଏକ ରେଜିଷ୍ଟର (ଖାତା)ରେ ଲିପିବଦ୍ଧ କରିବେ । ସ୍ୱୀକୃତି ମିଳିଲାପରେ କୌଣସି ପକ୍ଷ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପ୍ରଣାଳୀରେ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାରଙ୍କୁ ଆବେଦନ କରି ଚୁକ୍ତିକୁ ରଦ୍ଦ କରି ପାରିବେ । ଏପରି ଏକ ଚୁକ୍ତି ବଳବତ୍ତର ଥିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ଚୁକ୍ତିବଦ୍ଧ ମାଲିକ ସହ ଥିବା ସମ୍ପର୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ହିସାବରେ ସମସ୍ତ ପ୍ରକାର ଅଧିକାର ଉପଭୋଗ କରିବେ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ସଙ୍ଗଠନ ବୋଲି ଧରି ନିଆଯିବ ।

ଚୁକ୍ତିଦ୍ୱାରା ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ସ୍ୱୀକୃତି ସମ୍ଭବ ନ ହେଲେ ସଙ୍ଘ ଶ୍ରମ ଅଦାଲତଙ୍କୁ ଦରଖାସ୍ତ କଲେ ସେ ଯଦି ସମସ୍ତ ସର୍ତ୍ତ ପୂରଣ କରାଯାଇଥିବା ନେଇ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୁଅନ୍ତି, ତାହାହେଲେ ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘ (ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ)କୁ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବାକୁ ଆଦେଶ ଦେବେ ।

ଢ)	ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ସଂପୃକ୍ତଥିବା ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ ପ୍ରକୃତରେ ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବେ, ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ସାଧାରଣ ସଭ୍ୟ ଗ୍ରହଣ ଓ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ସମିତି ଗଠନ ପାଇଁ ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ଅଧିନିୟମର ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୨ ଅନୁସାରେ ଅବୈତନିକ ଓ ଅସ୍ଥାୟୀ ସଭ୍ୟ ଗ୍ରହଣ ।

ଢଢ)	ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନର ସଭ୍ୟମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସଭ୍ୟଚାନ୍ଦା, ପ୍ରତ୍ୟେକ ସଭ୍ୟ ପାଇଁ ମାସକୁ ଅନ୍ତତଃ ୨୫ ପଇସା ସଭ୍ୟ ଚାନ୍ଦା ହେବ ।

ଚ)	କେଉଁ କେଉଁ ସର୍ତ୍ତ ଉପରେ ଜଣେ ସଭ୍ୟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସୁବିଧାପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ଏବଂ କେଉଁ ସର୍ତ୍ତରେ ଜଣେ ସଭ୍ୟଙ୍କ ଉପରେ କୌଣସି ଜୋରିମାନା ଲଦି ଦିଆଯିବ ।

ଛ)	କେଉଁ ପଦ୍ଧତିରେ ନିୟମ ସଂଶୋଧନ ହେବ, ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେବ ବା ବାତିଲ ହେବ ।

ଜ)	କେଉଁ ପଦ୍ଧତିରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ସମିତିର ସଭ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କର୍ମକର୍ତ୍ତାମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବେ ଏବଂ ବିତାଡ଼ିତ (ବହିଷ୍କୃତ) ହେବେ ।

ଝ)	ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ପାଣ୍ଠିର ନିରାପତ୍ତା ରକ୍ଷା, ବାର୍ଷିକ ସମୀକ୍ଷା, କେଉଁ ପ୍ରକାରେ ହିସାବ ରଖାଯିବ ତାହାର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ଓ କର୍ମକର୍ତ୍ତା ଓ ସଭ୍ୟମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହିଁ ହିସାବ ବହିର ହିସାବ ନରୀକ୍ଷଣ କରିବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ସୁବିଧା ଏବଂ

ଞ)	କେଉଁ ପଦ୍ଧତିରେ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ଭାଙ୍ଗି ଦିଆଯିବ ।

ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର (ନିବନ୍ଧକାରୀ)ଙ୍କ କ୍ଷମତା :-

ଅଧିକ ତଥ୍ୟ ମାଗିବା ଓ ନାମ ପରିବର୍ତ୍ତନ କିରବା କ୍ଷମତା :-ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର (ନିବନ୍ଧକାରୀ) ନିଜେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହେବାପାଇଁ, ପରିଚ୍ଛେଦ ୫ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ କୌଣସି ଦରଖାସ୍ତ ପୂରଣ ହୋଇଛି କି ନାହିଁ କିମ୍ବା ପରିଚ୍ଛେଦ ୬ର ଅନୁସାରେ ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ (ନିବନ୍ଧନ) ପାଇଁ ହକ୍‌ଦାର କି ନୁହେଁ, ସେ ବିଷୟରେ ଆବଶ୍ୟକ ଅଧିକ ତଥ୍ୟ ମାଗି ପାରିବେ ଏବଂ ଏହି ଅଧିକ ତଥ୍ୟ ଯୋଗାଇ ଦିଆ ନଗଲେ ସେ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ ପାଇଁ ମନା କରି ପାରିବେ ।

ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ (ନିବନ୍ଧନ) ପାଇଁ ଯେଉଁ ନାମ ପ୍ରସ୍ତାବ ହୋଇଛି, ଯଦି ସେଭଳି ନାମର ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ଥାଏ ଓ ତାହାର ରେଜେଷ୍ଟ୍ରି ହୋଇଥାଏ କିମ୍ବା ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାରଙ୍କ ମତରେ ସେହି ନାମ ଏପରି ଏକା

ପ୍ରକାର ହୋଇଥିବ ଯାହାକି ସର୍ବସାଧାରଣଙ୍କୁ କିମ୍ବା କୌଣସି ଏକ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନର ସଭ୍ୟମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତାରିତ କରିବ, ତାହାହେଲେ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର (ନିବନ୍ଧକାରୀ) ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ (ନିବନ୍ଧନ) ପାଇଁ ଦରଖାସ୍ତ କରିଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ଦରଖାସ୍ତରେ ଦର୍ଶାଯାଇଥିବା ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନର ନାମ ବଦଳାଇବାକୁ କହିବେ, ଏବଂ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ ନହେଲା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ କରିବାକୁ ମନା କରିବେ।

ପରିଚ୍ଛେଦ-୭

(ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିୟନ ଆଇନ)

ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ- (ନିବନ୍ଧନ):- ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ (ନିବନ୍ଧନ) ପାଇଁ ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ଅଧିନିୟମ ଅନୁସାରେ ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ ହୋଇଥିବା କଥା ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହେଲେ, ସେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଫର୍ମରେ ପ୍ରଚଳିତ ରେଜିଷ୍ଟର (ଖାତା)ରେ ନିବନ୍ଧନ ପାଇଁ ହୋଇଥିବା ଦରଖାସ୍ତରେ ଥିବା ତଥ୍ୟାବଳୀ ଲେଖି ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ (ନିବନ୍ଧନ) କରିବେ।

ପରିଚ୍ଛେଦ-୮

ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେଷନ (ନିବନ୍ଧନ) ପ୍ରମାଣପତ୍ର: ପରିଚ୍ଛେଦ ୮ ଅନୁସାରେ ଏକ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ କରି ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର ଏକ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ ପ୍ରମାଣ ପତ୍ର (Certificate) ପ୍ରେରଣ କରିବେ ଯାହାକି ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ଆଇନ ଅନୁସାରେ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ (ନିବନ୍ଧନ) ହୋଇଛି ବୋଲି ମୁଖ୍ୟ ସାକ୍ଷୀ ହେବ।

ପରିଚ୍ଛେଦ-୯

ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ (ନିବନ୍ଧନ) ରଦ୍ଦ:- ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର (ନିବନ୍ଧକାରୀ) ଆବଶ୍ୟକ ମନେକଲେ ପରିଚ୍ଛେଦ ୧୦ର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନର ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ ନମ୍ବର ପ୍ରତ୍ୟାହାର ରଦ୍ଦ କରି ପାରିବେ।

ପରିଚ୍ଛେଦ-୧୦

ଅପିଲ:- ରେଜିଷ୍ଟ୍ରାର ଗୋଟିଏ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନର ରେଜିଷ୍ଟ୍ରିଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ମନା କଲେ କିମ୍ବା ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ ପ୍ରମାଣପତ୍ର ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରି ନେଲେ ବା ରଦ୍ଦ କଲେ କ୍ଷତିଗ୍ରସ୍ତ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ହାଇକୋର୍ଟ କିମ୍ବା

ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନର ରେଜେଷ୍ଟ୍ରିକରଣ ପାଇଁ ଦରଖାସ୍ତ କରି ସାରିବା ପରେ ଏବଂ ରେଜେଷ୍ଟ୍ରି (ନିବନ୍ଧିତ ହେବା ପୂର୍ବରୁ କେତେଜଣ ଦରଖାସ୍ତକାରୀ ସଭ୍ୟ ଯଦି ସଭ୍ୟ ପଦରୁ ବାଦ ପଡ଼ନ୍ତି ବା ସେମାନେ ଅଲଗା ହୋଇଗଲେ ବୋଲି ରେଜିଷ୍ଟାରଙ୍କୁ ଜଣାଇ ଦିଅନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ସଂଖ୍ୟା ଯଦି ଦରଖାସ୍ତକାରୀ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସଂଖ୍ୟାର ଅଧାରୁ ବେଶି ନ ହୁଅନ୍ତି ତାହାହେଲେ ଦରଖାସ୍ତ ଅକାମୀ ହେବ ନାହିଁ। ମାତ୍ର ସଙ୍ଘର ସଭ୍ୟ ସଂଖ୍ୟା କଦାପି ୭ରୁ କମ୍ ହେବ ନାହିଁ।

ରେଜେଷ୍ଟ୍ରିକରଣ (ନିବନ୍ଧନ)ପାଇଁ ଦରଖାସ୍ତ :- ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ଆଇନର ପରିଚ୍ଛେଦ ୫ ଅନୁସାରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଦରଖାସ୍ତ ରେଜିଷ୍ଟାରଙ୍କ ନିକଟକୁ ପଠାଯିବ ଏବଂ ଦରଖାସ୍ତ ସହିତ ଗଠିତ ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ନିୟମ (ଉପବିଧି) (Bye Law) ପଠାଯିବା ସାଙ୍ଗକୁ ନିମ୍ନଲିଖିତ ତଥ୍ୟର ଏକ ତାଲିକା ପଠାଯିବ।

କ) ଦରଖାସ୍ତକାରୀମାନଙ୍କର ନାମ, ପେଷା ଏବଂ ଠିକଣା :

ଖ) ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନର ନାମ ଓ ଏହାର ମୁଖ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟର ଠିକଣା ଏବଂ

ଗ) ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନର କର୍ମକର୍ତ୍ତାମାନଙ୍କର ପଦବୀ, ନାମ, ଠିକଣା ଓ ପେଷା। ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ନିୟମ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା- ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ଅଧିନିୟମର ପରିଚ୍ଛେଦ ୬ ଅନୁସାରେ ଯଦି ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନର କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ସଂସ୍ଥା ଏହି ଅଧିନିୟମ ଅନୁସାରେ ଗଠିତ ହୋଇ ନଥାଏ କିମ୍ବା ଟ୍ରେଡୟୁନିଅନ ନିୟମରେ (ଉପବିଧିରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ବ୍ୟବସ୍ଥାମାନ ନଥାଏ ତାହାଲେ ଟ୍ରେଡୟୁନିଅନ ରେଜେଷ୍ଟ୍ରିକରଣ (ନିବନ୍ଧନ) ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ। ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ହେଲା :-

କ) ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନର ନାମ;

ଖ) ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ଯେଉଁଥିପାଇଁ ଗଠିତ ତାହାର ସମସ୍ତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ;

ଗ) ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନର ସାଧାରଣ ପାଣ୍ଠି ଯେଉଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବ୍ୟବହୃତ ହେବ, ସମସ୍ତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ମଧ୍ୟରୁ କେଉଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଅଧିନିୟମ ଅନୁସାରେ ଆଇନଗତଭାବେ ବ୍ୟବହୃତ ହେବ ।

ଘ) ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନର ସଭ୍ୟମାନଙ୍କର ତାଲିକା କରିବା ଏବଂ ତାହା ନିରୀକ୍ଷଣ କରିବାପାଇଁ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନର ସଭ୍ୟ ଓ କର୍ମକର୍ତ୍ତାମାନଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ସୁବିଧା ଦେବା

ସରକାରଙ୍କ ଶ୍ରମନୀତି

ସ୍ୱାଧୀନତା ପରେ ବିଭିନ୍ନ ଶ୍ରମ ଆଇନର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ସରକାର କେତେକ ପ୍ରଗତିଶୀଳ ପଦକ୍ଷେପ ନେଇଛନ୍ତି । କେତେକ ନୂତନ ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା ସାଙ୍ଗକୁ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରଣିତ ଆଇନଗୁଡ଼ିକରେ ଥିବା ତ୍ରୁଟିଗୁଡ଼ିକୁ ସୁଧାରିବା ପାଇଁ ଏବଂ ଅଧିକ ଫଳପ୍ରଦ କରିବାପାଇଁ ଆଇନର ସଂଶୋଧନ କରିଛନ୍ତି । ସରକାର ସେଥିପାଇଁ କେତେକ କମିଟି, କମିଶନ ବସାଇ ସେମାନଙ୍କର ସୁପାରିଶକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂଶୋଧନ କରିବା ସାଙ୍ଗକୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମଙ୍ଗଳପାଇଁ କେତେକ ପଦକ୍ଷେପ ନେଇଛନ୍ତି । ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ସରକାର, ନିଯୁକ୍ତିକାରୀ ଓ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କୁ ନେଇ ସରକାର ତ୍ରିପାକ୍ଷିକ ଶ୍ରମ ସମ୍ମିଳନୀମାନ ଆହ୍ୱାନ କରି ଆସିଛନ୍ତି । ସେଥିରେ ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କ ବିଷୟରେ ଆଲୋଚନା ହୋଇ କେତେକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଛି । ଏହି ମିଳିତ ସମ୍ମିଳନୀରେ ଶିଳ୍ପ ଶାନ୍ତି ପ୍ରତିଷ୍ଠାପାଇଁ ଆହ୍ୱାନ ଦିଆଯାଇଛି । ମାଲିକ ଓ ଶ୍ରମିକ ପ୍ରତିନିଧିମାନେ ଶିଳ୍ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳାବିଧି (code of discipline) କୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତଭାବେ ମାନି ନେଇଛନ୍ତି ।

ସରକାର ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ଅନୁସାରେ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବାପାଇଁ ଦାୟିତ୍ୱ ବହନ କରିଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମଜୁରି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ସମେତ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲ (Collective Bargaining) ଅଧିକାରକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଦେଇଛନ୍ତି । ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲକୁ ଫଳପ୍ରଦ କରିବାପାଇଁ ଓ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବାପାଇଁ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟଧାରା, ପଞ୍ଚାୟତ ଦ୍ୱାରା ନିଷ୍ପତ୍ତି କିମ୍ବା ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ବିଚାର କରି ସମାଧାନ କରିବା କାର୍ଯ୍ୟକୁ ବିଧିବଦ୍ଧଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି । ସେହି ଅନୁସାରେ ସରକାର ନିୟମ ପ୍ରଣୟନ କରୁଛନ୍ତି ଓ ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ ସଂଶୋଧନ କରୁଛନ୍ତି । ଜନ ମଙ୍ଗଳ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଶିଳ୍ପ ଶାନ୍ତି ସ୍ଥାପନ ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ମଧ୍ୟ ଗୁରୁ ଦାୟିତ୍ୱ ଥିବା ଉପଲବ୍ଧି କରି ସରକାର କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ ପାଇଁ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରିବାପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିଛନ୍ତି । ସେଥିପାଇଁ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ ଓ ବିଚାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି ଓ ଏହାକୁ ଖିଲାପ କରି ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ କଲେ ଦଣ୍ଡର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିଛନ୍ତି । ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲକୁ ତ୍ୱରାନ୍ୱିତ ଓ ଫଳପ୍ରଦ କରିବା ପାଇଁ ଥିବା ମିଳାମିଶା

କାର୍ଯ୍ୟଧାରାକୁ ଏକ ଉତ୍ତମ ବ୍ୟବସ୍ଥାଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି । ସାଂପ୍ରତିକ ଶ୍ରମ ଆଇନର ଭଲ ମନ୍ଦ ଉପରେ ତ୍ରିପାକ୍ଷିକ ଶ୍ରମ ସମ୍ମିଳନୀ ତଥା ଆଲୋଚନା ଚକ୍ରମାନଙ୍କରେ ମତାମତ ପ୍ରକାଶ ପାଉଛି । ଏହାକୁ ଆହୁରି ପ୍ରଗତିଶୀଳ କରିବାପାଇଁ ଶ୍ରମିକ ପ୍ରତିନିଧିମାନେ ଦାବି କରୁଛନ୍ତି ।

ମଜୁରୀ ନୀତି

ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମଜୁରି ହେଉଛି ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କରେ କେନ୍ଦ୍ର ବିନ୍ଦୁ । ଶ୍ରମିକମାନେ ଯେଉଁ ଶ୍ରମ କରନ୍ତି ତାହାର ବିନିମୟରେ ଯେଉଁ ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଆନ୍ତି ତାହା ଅର୍ଥ ହିସାବରେ ହେଉ କିମ୍ବା କୌଣସି ପଣ୍ୟ ସାମଗ୍ରୀ ଆକାରରେ ହେଉ, ଯାହାକୁ କି ଅର୍ଥ ଆକାରରେ ମୂଲ୍ୟାୟନ କରିହେବ ତାହାହିଁ ମଜୁରି ମଧ୍ୟରେ ଗଣ୍ୟ । ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରମ କଲେ କେତେ ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇବା କଥା ତାହା ଠିକ୍‌ଭାବେ ମିଳିଛି କି ନାହିଁ ତାହା ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କରେ ମୁଖ୍ୟ ଅଙ୍ଗଭାବେ ଆସିଥାଏ । ତାହାର ସମାଧାନର ଅନେକ ପନ୍ଥା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯାଇଛି ।

"ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ ଆଇନ" ଅନୁସାରେ ମଜୁରିର ସଂଜ୍ଞା ନିମ୍ନମତେ ପ୍ରତିପାଦିତ ହୋଇଛି ।

"ମଜୁରି" ଅର୍ଥ ନିୟୋଗର ସମସ୍ତ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ବା ପରୋକ୍ଷ ସର୍ତ୍ତଗୁଡ଼ିକ ପୂରଣ କଲେ ଜଣେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ତାଙ୍କର କର୍ମ ପାଇଁ ଯେଉଁ ପ୍ରାପ୍ୟ (ବେତନ ଭତ୍ତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ପ୍ରକାର) ଅର୍ଥ ହିସାବରେ ଦିଆଯାଏ କିମ୍ବା ଯାହାକୁ ଅର୍ଥ ହିସାବରେ ମୂଲ୍ୟାୟନ କରିହେବ ଏବଂ ନିମ୍ନଲିଖିତ ପ୍ରାପ୍ୟ ତାହାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ।

କ) ଯେଉଁ ପ୍ରାପ୍ୟ ପକ୍ଷ୍ୟମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସମାଧାନ ଯୋଗୁଁ କିମ୍ବା ଅଦାଲତଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଯୋଗୁଁ ଦେୟ,

ଖ) ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଅତିରିକ୍ତ କାମ ପାଇଁ ମୁତୟନ ହୋଇ କିମ୍ବା ଛୁଟି ଦିନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କଲେ କିମ୍ବା ଛୁଟିକାଳିନ କୌଣସି ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇଁ ହକ୍‌ଦାର;

ଗ) ବୋନସ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ନାମରେ କୌଣସି ଅତିରିକ୍ତ ପ୍ରାପ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତି ଦେୟ;

ଘ) ଚାକିରି ଅବସାନ ପାଇଁ କୌଣସି ଆଇନ ଅନୁସାରେ, ଚୁକ୍ତି ଅନୁସାରେ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଅନୁସାରେ ପ୍ରାପ୍ୟ;

ଙ)   ଆଇନ ଅନୁସାରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଯୋଜନା ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରାପ୍ୟ; ମାତ୍ର ନିମ୍ନଲିଖିତ ପ୍ରାପ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୂକ୍ତ ନୁହେଁ।

୧)   ବୋନସ, (୨) ବାସଗୃହ ପାଇଁ ମୂଲ୍ୟ, ଆଲୋକ ଯୋଗାଣ, ଜଳ, ଔଷଧ ଆଦି ମୂଲ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୂକ୍ତ ନୁହେଁ ୩) ପେନସନ ଓ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିପାଇଁ ଦିଆଯାଉଥିବା ଚାନ୍ଦା, ୪) ଗସ୍ତ ଖର୍ଚ୍ଚ, କିମ୍ବା ଗସ୍ତପାଇଁ ରିହାତି ଦିଆଯାଉଥିବା ଅର୍ଥ ୫) ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଖର୍ଚ୍ଚ ତୁଲାଇବା ପାଇଁ ୬) କୌଣସି ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଟି (Gratuity) ଯାହାକି ଚାକିରି ଅବସାନ ପାଇଁ ଦିଆଯାଏ ମାତ୍ର ଉଲିଖିତ 'ଘ'ରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ପ୍ରାପ୍ୟ ବ୍ୟତିତ।

ମଜୁରିର ଶ୍ରେଣୀ ବିଭାଗ:- ମଜୁରିକୁ ସାଧାରଣତଃ ତିନି ଶ୍ରେଣୀରେ ବିଭକ୍ତ କରାଯାଇଛି।

୧)   ବଞ୍ଚି ରହିବାର ମଜୁରି (Living wage)

୨)   ଉତ୍ତମ ମଜୁରି (Fair wage)

୩)   ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି (Minimum wage)

ବଞ୍ଚିରହିବା ମଜୁରି :

ବଞ୍ଚିରହିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ମଜୁରି ପାଇବା ଆମର ଲକ୍ଷ୍ୟ । ଏହି ଲକ୍ଷ୍ୟ ପୁରଣ ପାଇଁ ଆମର ସମ୍ବିଧାନର ଚତୁର୍ଥ ଅଧ୍ୟାୟରେ ରାଜ୍ୟ ମାନଙ୍କ ଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶାତ୍ମକ ନୀତି (Directive principle of state policy) ରେ ରାଜ୍ୟସରକାର ମାନଙ୍କୁ ସେଥିପାଇଁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ସମ୍ବିଧାନର ୪୩ଧାରାରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କପାଇଁ ବଞ୍ଚିରହିବାର ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ ବିଷୟରେ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରି କିମ୍ବା ଅର୍ଥନୈତିକ ସଂସ୍ଥା ଗଠନ କରି ଉନ୍ନତିବିଧାନ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି । ବିଶିଷ୍ଟ ବ୍ୟକ୍ତି ମାନେ ଏହାର ସଂଜ୍ଞା ଯାହା ନିରୁପଣ କରିଛନ୍ତି , ସେହି ଅନୁସାରେ ପରିବାରର ଜଣେ ରୋଜଗାରିଆ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ପରିବାର ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟତା ଓ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଉପାଦାନ ତାହାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ :

ଉତ୍ତମ ଖାଦ୍ୟ, ବସ୍ତ୍ର, ବାସଗୃହ ଏବଂ ପିଲାମାଙ୍କର ଶିକ୍ଷା , (ଖ) ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ରକ୍ଷା, (ଗ) ସମାଜର ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ଚାହିଦା ମେଣ୍ଟାଇବା (ଘ) ବାର୍ଦ୍ଧକ୍ୟ ବୟସ ତଥା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦୁର୍ଦ୍ଦିନରେ ଆବଶ୍ୟକ ଖର୍ଚ୍ଚତୁଲାଇବା ପାଇଁ ଉଦ୍‌ବୃତ ଅର୍ଥ ରୋଜଗାର କରିବା । ପରିବାରର ସଂଜ୍ଞା ଅନୁସାରେ ପ୍ରାପ୍ତ ବୟସ୍କ ପୁରୁଷ, ତାଙ୍କର ସ୍ତ୍ରୀ ଓ ୩ ଜଣ ପିଲା ଏହାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ।

ଉତ୍ତମ ମଜୁରି (Fair wage) :-

ଉତ୍ତମ ମଜୁରି ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ଓ ବଞ୍ଚିରହିବାର ମଜୁରି ମଧ୍ୟରେ ଏକ ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତିକାଳିନ ମଜୁରି ଏବଂ ଏହି ମଜୁରି ବଞ୍ଚିରହିବାର ମଜୁରି ପାଇବା ପାଇଁ ଆଗେଇବାରେ ସହାୟକହୋଇଥାଏ । ନିମ୍ନଲିଖିତ ବିଷୟକୁ ଭିତ୍ତିକରି ଏହି ମଜୁରି ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହୋଇଥାଏ ।

୧.ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷମତା ,

୨. ଏକା ପ୍ରକାର ସଂସ୍ଥା ଓ ଆଞ୍ଚଳରେ ପ୍ରଚଳିତ ମଜୁରି ହାର

୩. ଜାତୀୟ ଆୟ ଓ ଏହାର ବଣ୍ଟନ ସ୍ତର ଓ

୪. ଦେଶର ଅର୍ଥନୈତିକ ସ୍ତରରେ ଶିଳ୍ପର ସ୍ଥାନ ।

ଉତ୍ତମ ମଜୁରି ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ଠାରୁ ଅଧିକ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହୋଇଥାଏ । ଏବଂ ଏହାର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ସୀମାକୁ ବଞ୍ଚି ରହିବାର ମଜୁରି(Living wage) କୁହାଯାଇଥାଏ ।

ସର୍ବନମ୍ନ ମଜୁରି :-

ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ହେଉଛି ସବୁଠାରୁ ନିମ୍ନଶ୍ରେଣୀରେ ଥିବା ଜଣେ ଶ୍ରମିକତାଙ୍କ ନିଜର ଓ ପରିବାରର ଆବଶ୍ୟକତା ମେଣ୍ଟାଇବା ପାଇଁ ଯେଉଁ ଅର୍ଥ ଆବଶ୍ୟକ, ଶ୍ରମିକଙ୍କର ପରିବାର ର ଖାଦ୍ୟସାମଗ୍ରୀ ର ଖର୍ଚ୍ଚ ତୁଲାଇବା ସାଙ୍ଗକୁ , ପିଲାମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷା , ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ଖର୍ଚ୍ଚ ତୁଲାଇବାପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକପ୍ରାପ୍ୟ । ମୋଟାମୋଟି ଭାବରେ ମୌଳିକ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ ଏହାର ଲକ୍ଷ୍ୟ । ସୁପ୍ରିମକୋର୍ଟ ତାଙ୍କର ରାୟରେ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି ଯେ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ ଏକ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ଅଂଶ ଏବଂ ଯେଉଁ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ପାଇଁ ଅକ୍ଷମ , ସେପରି ଏକ ସଂସ୍ଥା ନ ରହିବା ବରଂ ଶ୍ରେୟସ୍କର ଅର୍ଥାତ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ପ୍ରତ୍ୟେକ ସଂସ୍ଥା ବାଧ୍ୟ । ଆମ ଦେଶର ମଜୁରି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ପାଇଁ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ଅଧିନିୟମ ୧୯୪୮” ପ୍ରଣୟନ ହୋଇଛି ଓ ଏହାକୁ ଭିତ୍ତିକରି ପ୍ରତ୍ୟେକ ରାଜ୍ୟର ନିୟମ ପ୍ରଣୟନ କରି ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରି ତାହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରୁଛନ୍ତି । ସରକାର ଆଇନ ଅନୁସାରେ ବିଭିନ୍ନ ତାଲିକା ଭୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକ ମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଥାନ୍ତି ଓ ଏହା ସରକାରୀ ଗେଜେଟରେ ପ୍ରକାଶ ପାଇଲା ପରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ତାରିଖରୁ ବଳବତ୍ତର ହୁଏ ।

ଠିକାହାର ମଜୁରି :- (Piece rate wage)

ଉପରୋକ୍ତ ମଜୁରି ବ୍ୟତିତ ଠିକାହାର ମଜୁରିରପ୍ରଚଳନ ମଧ୍ୟ ଅଛି । ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପରିମାଣର କାର୍ଯ୍ୟ କଲେ ସେହି ପରିମାଣରେ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ମଜୁରି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯାଇଛି ।

ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲ(Collective Bargaining)

ବ୍ୟବସାୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ଜିନିଷ ପତ୍ର କିଣାବିକା କ୍ଷେତ୍ରରେ ବ୍ୟବସାୟୀ ଓ ଖାଉଟି ବା କ୍ରେତାଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ମୂଲଚାଲ ହୋଇଥାଏ । ଏହା ବେପାର ବଣିଜରେ ଜଣାଶୁଣା କଥା । ଜଣେ ଖାଉଟି ଗୋଟିଏ ସଂସ୍ଥାରେ ଜିନିଷ କିଣିଲେ ମୂଲଚାଲ କରେ ତାଙ୍କ ଦରକୁ ନ ପୋଷାଇଲେ ସେ ଅନ୍ୟ ବ୍ୟବସାୟୀ ପାଖକୁ ଯାଇ ମୂଲଚାଲ କରିପାରନ୍ତି । ସେହିପରି ଜଣେଶ୍ରମିକ କାମ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ମାଲିକସହ ମୂଲଚାଲ କରିପାରନ୍ତି । ମାତ୍ର ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଆଦିରେ କାମରେ ପ୍ରବେଶ କଲା ପରେ ମୂଲଚାଲ ଭିନ୍ନଦିଗ ନେଇଥାଏ । ଶ୍ରମିକ ଓ ମାଲିକ ମଧ୍ୟରେ ଯେଉଁ ମୂଲଚାଲ ହୋଇଥାଏ ତାହା ବିଷୟରେ ଏଠାରେ ପୁଙ୍ଖାନୁପୁଙ୍ଖ ଆଲୋଚନା କରାଯାଉଛି ।

ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ ଶ୍ରମିକ ଓ ମାଲିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ସମ୍ପର୍କ ପରସ୍ପର ଅନୁପୁରକ । ଜଣଙ୍କର ସ୍ଥିତି ବିନା ଅନ୍ୟ ଜଣଙ୍କର ସ୍ଥିତି ଅସମ୍ଭବ । ଅର୍ଥାତ ଶ୍ରମିକମାନେ ନ ଥିଲେ ମାଲିକ କାହାକୁନେଇ ମାଲିକାନା ବୁଲାଇବେ କିମ୍ବା ମାଲିକ ନ ଥିଲେ ଶ୍ରମିକ ମାନେ କାହା ଅଧିନରେ କାମ କରିବେ । ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ତାଙ୍କର ମଜୁରି ସଂକ୍ରାନ୍ତ ରେ ହେଉ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଚାକିରି ବିଷୟରେ ହେଉ ମାଲିକକୁ ଜଣାଇଥାନ୍ତି ଓ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମାଲିକ ତାହାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିଥାଆନ୍ତି ଏବଂ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରତ୍ୟାଖାନ କରିଥାଆନ୍ତି । ବେଳେ ବେଳେ ଯାହା ଦିଅନ୍ତି ତାହା ଶ୍ରମିକ ମାନଙ୍କର ସନ୍ତୋଷ ଜନକ ହୋଇ ନ ଥାଏ । ସେପରିସ୍ଥଳେ ସେ ମାଲିକ ସହ ଅଧିକ ମଜୁରି କିମ୍ବା ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ପାଇଁ ଆପତ୍ତି ବା ଆଲୋଚନା କରିଥାନ୍ତି । କିନ୍ତୁ ତାହା ଅନେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସଫଳ ହୋଇ ନ ଥାଏ । ପୁନଶ୍ଚ ବଡ଼ ବଡ଼ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଏକା ଏକା ଆଲୋଚନା କରିବା ସମ୍ଭବ ହୁଏନା ଓ ସେପରି ଆଲୋଚନାରେ ପାତର ଅନ୍ତର ହୋଇପାରେ ଯାହାକି ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟର ବିରୁଦ୍ଧାଚରଣ କରିବ । ତେଣୁ ଶ୍ରମିକ ମାନେ ସଙ୍ଘ ଗଠନ କରିଥାନ୍ତି ଓ ସଙ୍ଘ

ମାଧ୍ୟମରେ ସେମାନଙ୍କର ଦାବୀ ଓ ସମସ୍ୟା ଉପସ୍ଥାପିତ କରିଥାନ୍ତି । ଶ୍ରମିକ ପ୍ରତିନିଧି ମାନେ ଶ୍ରମିକ ମାନଙ୍କ ଦାବୀ ଉପରେ ମାଲିକଙ୍କ ସହ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା କରି ଦାବୀ ଗୁଡ଼ିକଉପରେ ମୂଲଚାଲ (Bargaining) କରିଥାନ୍ତି । ସ୍ଥଳ ବିଶେଷରେ ମଧ୍ୟସ୍ଥି ମଧ୍ୟ ଉପସ୍ଥିତ ଥାଆନ୍ତି । ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା ମାଧ୍ୟମରେ ଅଧିକ ଦାବୀ କରିଥିଲେ , ମାଲିକ ତାହା ଗ୍ରହଣ ନ କରି କମ୍ ଦେବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେଇଥାନ୍ତି । ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆଲୋଚନା ବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନେ ମୂଳ ଦାବୀରୁ କ୍ରମଶଃ ଖସନ୍ତି ଓ ମାଲିକ କ୍ରମଶଃ ଅଧିକ ଦେବାକୁ ରାଜି ହୋଇ ଯଦି ଉଭୟପକ୍ଷ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସ୍ତରରେ ରାଜିହୋଇ ଯାଆନ୍ତି , ତାହାହେଲେ ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ ହୋଇଯାଏ । ଯଦି ମାଲିକ ରାଜି ନ ହୁଅନ୍ତି ତାହା ହେଲେ ଅଲୋଚନା ବିଫଳ ହୁଏ । ମାଲିକ ଓ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ତିକ୍ତତା ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଦାବୀ ହାସଲ ପାଇଁ ଉପାୟ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତି ଓ ଧର୍ମଘଟ ପରି ଚାପ ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ଆଗଭର ହୁଅନ୍ତି । ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉତ୍ପାଦନ ବାଧାପ୍ରାପ୍ତ ହୁଏ । ପରେମାଲିକ କ୍ଷତିକୁ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ ସମାଧାନ ପାଇଁ ଆଗେଇ ଆସିଥାଆନ୍ତି । ମୋଟାମୋଟି ଭାବରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ କେତେ ଶ୍ରମିକ ସମୂହ ଭାବରେ ବା ସଂଘର ପ୍ରତିନିଧିମାନେ ମାଲିକ ସହ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା କରିବା ବା ଦାବିପୁରଣ ପାଇଁ ମୂଲଚାଲ (Bargain) କରିବାକୁ ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲ (Collective Bargain)କୁହାଯାଇଥାଏ ।

ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲର ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ

ସାଧାରଣତଃ ମାଲିକ ସର୍ବଦା ଅଧିକ ଲାଭଚାହିଁଥାଆନ୍ତି । ପରିଚାଳନାରେ ଏକଚାଟିଆ ଆଧିପତ୍ୟ ବିସ୍ତାର କରିବା , ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ଓ ବହିଷ୍କାରରେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାଚାରିତା ଚାହିଁ ଥାଆନ୍ତି । କୌଣସି ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଗଠନର ଉପସ୍ଥିତି ଚାହିଁ ନ ଥାନ୍ତି । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ବା ସେମାନଙ୍କର ସଙ୍ଘ ଅଧିକ ମଜୁରୀ , ବଞ୍ଚି ରହିବାର ମଜୁରୀ (Living wage) , ମହଙ୍ଗାଭତ୍ତା ଓ ଉତ୍ତମ ଚାକିରୀ ସର୍ତ୍ତମାନ ଚାହିଁ ଥାଆନ୍ତି । ଏତଦ୍‌ବ୍ୟତିତ ଚାକିରୀର ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ଓ ନିରାପତ୍ତା , ପଦୋନ୍ନତି ଜ୍ୟେଷ୍ଠତା କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ହେବା ଚାହାନ୍ତି । ତେଣୁ ସେମାନେ ମାଲିକଙ୍କର ଏକଚାଟିଆ ମନୋଭାବକୁ ବିରୋଧ କରି ଥାଆନ୍ତି । ମାତ୍ର ସାମୂହିକ

ମୂଳଚାଲ ଯୋଗୁଁ ନିଯୋକ୍ତ (ମାଲିକ) ଓ ଶ୍ରମିକ ଉଭୟ ପରସ୍ପରକୁ ହୃଦ୍‌ବୋଧ କରାଇବା ସୁଯୋଗ ପାଇଥାଆନ୍ତି । କମ୍ପାନି ଓ ମାଲିକ ଉନ୍ନତି ଉପରେ ଶ୍ରମିକର ଉନ୍ନତି ନିର୍ଭର କରେ । ସେହିପରି ଶ୍ରମିକ ଉତ୍ପାଦନରେ ବାଧା ଉପୁଜାଇ ଥାଏ । ତେଣୁ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା ମାଧ୍ୟମରେ ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ ସର୍ବୋତ୍କୃଷ୍ଟ ପନ୍ଥା । ଯଦି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦାବି ଅତ୍ୟଧିକ ହୋଇଥାଏ ଓ ମାଲିକ ପକ୍ଷ ଦେବା ସମ୍ଭବପର ହୋଇ ନ ଥାଏ , ତାହେଲେ ଆଲୋଚନା ବେଳେ ମାଲିକ କମ୍ ଦେବାକୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେଇଥାନ୍ତି ଓଶ୍ରମିକ ମାନେ କ୍ରମଶଃ ନିଜର ଦାବିରୁ ତଳକୁ ଖସିପାରନ୍ତି କିମ୍ବା ସେମାନେ ଅଟଳରହିଲେ ମାଲିକ ଆଉ କିଛି ଅଧିକ ଦେବାକୁ ରାଜି ହୋଇ ପାରନ୍ତି । ଉଭୟ ଉଭୟଙ୍କୁ ଆଲୋଚନାରେ ହୃଦ୍‌ବୋଧ କରାଇବାକୁ ସୁଯୋଗ ପାଆନ୍ତି । ଓ ଏପରି ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଉଭୟ ପକ୍ଷ ରାଜି ହେଲେ ଚୁକ୍ତି ସ୍ୱାକ୍ଷର କରନ୍ତି ଓ ସମାଧାନରେ ଉପନୀତ ହୁଅନ୍ତି । ଆଲୋଚନା ବିଫଳ ହେଲେ ବିବାଦ ବିଚାର ପାଇଁ ଅଦାଲତକୁ ଯାଇଥାଏ । ଧର୍ମଘଟ ଡ଼ାକରା ଦେଇଥିଲେ ଶ୍ରମିକ ମାନେ ଧର୍ମଘଟ କରନ୍ତି । କିମ୍ବା ତାଲା ବନ୍ଦ ହୋଇପାରେ । ମାତ୍ର ଆଲୋଚନା ମାଧ୍ୟମରେ ଅନେକ ସଫଳ ସମାଧାନ ହୋଇଯାଏ ଓ ବିବାଦ ହ୍ରାସ ପାଇଥାଏ । ସଂପ୍ରତି ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ମାନଙ୍କରେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ର ଅବସାନ ପାଇଁ କେତେକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆଇନରେ ଖଞ୍ଜାଯାଇଛି ।

ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ ସାମୁହିକ ମୂଳଚାଲର ପଦ୍ଧତି

ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘ ମୁଖ୍ୟତଃ ସଭ୍ୟମାନଙ୍କର ସ୍ୱାର୍ଥ ହାସଲ ପାଇଁ ଉଦ୍ୟମ କରି ଥାଆନ୍ତି । ପ୍ରଚଳିତ ପଦ୍ଧତି ଓ ନିୟମ ଅନୁସାରେ ଦଳେଶ୍ରମିକ କିମ୍ବା ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘ ପକ୍ଷରୁ ଜଣେ ଜଣେ ବା କେତେଜଣ ପ୍ରତିନିଧି ନିଯୋକ୍ତାଙ୍କ ନିକଟରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଦାବି ବା ସମସ୍ୟା ମାନ ଉପସ୍ଥାପିତ କରି ସେଗୁଡ଼ିକ ପୁରଣ କରିବା ପାଇଁ ଦାବି କରିଥାଆନ୍ତି ।ରାଜ୍ୟ ବା ଜାତୀୟ ସ୍ତରର ଦାବି ହୋଇଥିଲେ ଶ୍ରମିକ ମହାସଙ୍ଘମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଦାବି ଉପସ୍ଥାପିତ ହୋଇଥାଏ । ଉକ୍ତ ଦାବି ଉପସ୍ଥାପିତ ହେବା ପରେ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିମନ୍ତ୍ରଣ କ୍ରମେ ହେଉକିମ୍ବା କୌଣସି ମଧ୍ୟସ୍ଥିଙ୍କ ଜରିଆରେ ଦାବି ଉପରେ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥାଏ । ଯେଉଁ ଦାବି ହୋଇଥାଏ ନିଯୋକ୍ତ ସମସ୍ତ ଦାବିକୁ ଗ୍ରହଣକରି ନେଇ ପାରନ୍ତି କିମ୍ବା କେତେ ଅଂଶ ଗ୍ରହଣ କରିପାରନ୍ତି । ଯଦି ଦାବି ଗୁଡ଼ିକ ଯଥାର୍ଥ ହୋଇ ନ ଥାଏ

ତାହାହେଲେ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ବାରଣ କରି ପାରନ୍ତି ମାତ୍ର ଏକ ତରଫା ଭାବେ ଗ୍ରହଣକରିବା ସବୁବେଳେ ଯଥାର୍ଥ ନୁହେଁ ।

ତେଣୁ ଅନେକ ସ୍ଥଳରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ଦାବି ଉପସ୍ଥାପିତ ହେବା ପରେଉଭୟଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥାଏ ଓ ଉକ୍ତ ସମୟରେ ମୂଲଚାଲ (Bargain) ହୋଇଥାଏ । ଉଭୟ ପକ୍ଷ ରାଜି ହେଲେ ଚୁକ୍ତି ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ ହୋଇଥାଏ । ବେଳେ ବେଳେ ଦ୍ୱିପାକ୍ଷିକ ଆଲୋଚନା ଫଳପ୍ରଦ ହୋଇ ନ ଥାଏ ଏବଂ ଯେଉଁ ବିଷୟରେ ମାଲିକ ଓ ଶ୍ରମିକ ରାଜି ହୋଇଥିବେ ସେମାନେ ପରେ ମନା କରିବାର ସମ୍ଭାବନା ନ ଥାଏ ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉପୁଜୁଥିବା ଅସୁବିଧାକୁ ଦୂରକରିବା ପାଇଁ ମଧ୍ୟସ୍ଥି ଆବଶ୍ୟକ ଓ ଆମ ସରକାର ପ୍ରତି ଅଞ୍ଚଳପାଇଁ ଜଣେଜଣେ ମଧ୍ୟସ୍ଥି ବା ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ମୁତୟନ କରିଛନ୍ତି । ସଙ୍ଘ ବା ଶ୍ରମିକମାନେ କୌଣସି ଦାବି ନିଯୋକ୍ତା ଙ୍କ ନିକଟରେ ଉପସ୍ଥାପିତ କଲେ କିମ୍ବା ଧର୍ମଘଟ ନୋଟିସ ଦେଲେ ତାହା ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କୁ ଜଣାଇବାକୁ ହେବ । ସେପରିସ୍ଥଳେ ମିଳାମିଶା କରି ଏକ ସମାଧାନ କରିବାକୁ ଉଦ୍ୟମ କରିଥାନ୍ତି ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ କ୍ଷମତା ଓ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଏହାପରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି ; ଯାହାକି ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲର ଅଂଶ ବିଶେଷ ।

ଉତ୍ତମ ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କ ସ୍ଥାପନରେ ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲର ଭୂମିକା

ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ ମାଲିକ ବା ନିଯୋକ୍ତା ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବିଷୟରେ ଦକ୍ଷ ବ୍ୟକ୍ତି ହୋଇ ନ ଥାଇ ପାରନ୍ତି । ପ୍ରତ୍ୟେକ ବିଷୟରେ ଦକ୍ଷ ହେଲେ ମଧ୍ୟ ଏକାକି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଅସମ୍ଭବ । ତେଣୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶ୍ରମିକ ଓ କର୍ମଚାରି ମାନଙ୍କ ର ଅଭିଜ୍ଞତା ତଥା ଦକ୍ଷତାର ସମନ୍ୱୟରେ ହିଁ ମାଲିକ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର ପରିଚାଳନା କରି ଥାଆନ୍ତି ଓ ଉତ୍ପାଦନ କରନ୍ତି । ସେ ଦଳପତି ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି ଓ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରନ୍ତି । ମାତ୍ର ତାଙ୍କ ଅଧିନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକ ଓ କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କର ବିନା ସହଯୋଗରେ ସେ କାର୍ଯ୍ୟକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରି ପାରିବେ ନାହିଁ । ତେଣୁ ସେ ତାଙ୍କର ସ୍ୱାଧିକାରକୁ ସତ୍‌ମାର୍ଗରେ ବ୍ୟବହାର କରିବା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ପ୍ରତି ମଙ୍ଗଳକର । ଶ୍ରମିକମାନେ ସଙ୍ଘ ଗଠନର ଅଧିକାର

ପାଇଛନ୍ତି ଓ ସଙ୍ଘ ମଧ ଗଠନ କରୁଛନ୍ତି । ମାତ୍ର କେତେକ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘ ଗଠନ ପ୍ରତି ଅସହିଷ୍ଣୁତା ପ୍ରକାଶ କରି ଥାନ୍ତି ଓ ସଙ୍ଘର ସ୍ଥିତିକୁ ଧ୍ୱଂସ କରିବା ପାଇଁ କିମ୍ଵା ତାର କାର୍ଯ୍ୟକୁରୋକିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥାଆନ୍ତି । ସେହିପରିକେତେବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନେ ମାଲିକ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଦବି ଯାଆନ୍ତି ଓ କେତେବେଳେ ମୁକାବିଲା ମନୋଭାବ ପୋଷଣ କରନ୍ତି । ଏପରି ମନୋଭାବ ଉତ୍ତମ ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କରେ ପରିପନ୍ଥୀ । ତେଣୁ ମାଲିକ ଶ୍ରମିକ ମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ସମ୍ବେଦନାଶୀଳ ହୋଇ ସେମାନଙ୍କ ଭଲ ମନ୍ଦ ପ୍ରତି ଦୃଷ୍ଟି ଦେବାଯେପରି କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଶ୍ରମିକମାନେ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ଉନ୍ନତି କରିବା ଅନୁଚାପ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ । ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ଉନ୍ନତି ହେଲେ ସେମାନଙ୍କ ଉନ୍ନତି ହୋଇପାରିବ ଓ ସେମାନେ ଅଧିକ ମଜୁରୀ , ବୋନସ ବା ସୁବିଧାସୁଯୋଗ ଦାବି କରିବାର ଅବକାଶ ରହିବ । ତେଣୁ ମାଲିକ ଓ ଶ୍ରମିକ ମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବିବାଦକୁ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା ବା ସାମୂହିକ ମୂଲଚାଲ ଏକ ଉତ୍କୃଷ୍ଟ ପନ୍ଥା । ପ୍ରଚଳିତ ନୀତି ନିୟମ ଓ ଗଣତାନ୍ତ୍ରୀକ ପଦ୍ଧତିରେ ଏହା ହେବା ବିଧେୟ ।

ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା :-

ଆମ ସମାଜରେ ବ୍ୟକ୍ତି ବିଶେଷମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ବିବାଦ ଉପୁଜିଲେ ଅଦାଲତ ବାହାରେ ମଧ୍ୟସ୍ଥିମାନେ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା ମାଧ୍ୟମରେ ସମାଧାନ କରିଦେଇଥାନ୍ତି । ଏହି ମଧ୍ୟସ୍ଥିମାନେ ସାଧାରଣତଃ ପକ୍ଷମାନଙ୍କର ହିତାକାଂକ୍ଷୀ ବା ସମାଜସେବି ହୋଇଥାଆନ୍ତି । ସେମାନେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଭାବେ ମଧ୍ୟସ୍ଥତା କରି ବିବାଦ ଫଇସଲା କରିଥାଆନ୍ତି କିମ୍ବା ବିବାଦୀୟ କୌଣସି ପକ୍ଷଙ୍କଅନୁରୋଧ କ୍ରମେ କିମ୍ବା ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ଅନୁରୋଧ କ୍ରମେ କିମ୍ବା ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ସ୍ୱୀକୃତି କ୍ରମେ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ସହ ଆଲୋଚନାକରି ବା ଏକାଠି ବସି ବିବାଦ ଗୁଡ଼ିକର ଫଇସଲା କରିବାର ବହୁ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ ଆମ ସମାଜରେ ଦେଖାଯାଇଥାଏ । ସମାଜରେ ଏହା ଶାନ୍ତି ପ୍ରତିଷ୍ଠାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରେ ଓ ବିବାଦୀୟ ପକ୍ଷମାନେ ଖର୍ଚ୍ଚାନ୍ତ ହୋଇଅଦଦାଲତକୁ ଯିବା ଆବଶ୍ୟକ ପଡ଼େ ନାହିଁ । ଏପରିକି ଅଦାଲତକୁ ଯାଇଥିଲେ ମଧ ଉଭୟ ପକ୍ଷରେ ମିଳାମିଶା ହେଲେ ଅଦାଲତରୁ ମୋକଦ୍ଦମା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରି ନିଅନ୍ତି ।

ଆମର ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ସମାଧାନ ପାଇଁ ଅନୁରୂପ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣକରାଯାଇଛି । ଏପରି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆମର ସରକାର ଆଇନଗତ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଇଛନ୍ତି ଓ ଏହା ଶିଳ୍ପ ଶାନ୍ତି ସ୍ଥାପନ ରେ ସହାୟକହେଉଛି ।ସେଥି ପାଇଁ ସରକାର ବିଭିନ୍ନ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ବା ଅଞ୍ଚଳ ଅଞ୍ଚଳ ପାଇଁ ଜଣେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ମୁତୟନ କରିଛନ୍ତି । ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ ମିଳାମିଶା ପରିଷଦ ଗଠନ ପାଇଁ ମଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି । ସେମାନେ ବିବାଦ ଉପୁଜିଲେ ସରକାରଙ୍କ କ୍ଷମତା ପାଇଁ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ସହିତ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା ମାଧମରେ ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ କରିବାକୁ ଉଦ୍ୟମ କରନ୍ତି ।

ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ:-

ଯଥାଯୋଗ୍ୟ ସରକାର ଅର୍ଥାତ୍ କେନ୍ଦ୍ରସରକାର କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିଜର ପରିସର ମଧରେ ବିଭିନ୍ନ ଅଞ୍ଚଳ ପାଇଁ ଗେଜେଟ୍‌ରେ ଅଧିସୂଚନା ପ୍ରକାଶ କରି ଶିଳ୍ପ ବିବାଦର ଅଧିନିୟମ ପରିଚ୍ଛେଦ-୪ ଅନୁସାରେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ନିଯୁକ୍ତି କରିବାର କ୍ଷମତା ପାଇଛନ୍ତି । ସେ ଗେଜେଟ୍‌ରେ ଅଧିସୂଚନା ପ୍ରକାଶ କରି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଞ୍ଚଳ ପାଇଁ ଜଣେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ମୁତୟନ କରି ଥାଆନ୍ତି । ସରକାର ସେମାନଙ୍କୁ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉପୁଜିଲେ ମଧସ୍ଥତା କରି ସମାଧାନ କରିବାକୁ ପ୍ରଚେଷ୍ଟା କରିବାପାଇଁ ମଧ କ୍ଷମତା ଅର୍ପଣ କରିଥାଆନ୍ତି । ସହକାରୀ ଶ୍ରମ ଅଧିକାରୀଙ୍କଠାରୁ ଶ୍ରମ ସଂସ୍ଥାପକଙ୍କ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅଧିକାରୀମାନେ ମିଳାମିଶା କ୍ଷମତା ପାଇ ଥାଆନ୍ତି । ଶ୍ରମ ସଂସ୍ଥାପକ ସାରା ଓଡ଼ିଶା ପାଇଁ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ହୋଇ ଥାଆନ୍ତି ।

ମିଳାମିଶା ପରିଷଦ:- ସରକାର ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ ପରିଚ୍ଛେଦ ୫ ଅନୁସାରେ ଗେଜେଟରେ ଅଧିସୂଚନା ପ୍ରକାଶକରି କୌଣସି ବିବାଦ ପାଇଁ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଏକ ପରିଷଦ ଗଠନ କରିବା କ୍ଷମତା ରହିଛି ।

ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟଧାରା:-(Conciliation proceedings) ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ବା ମିଳାମିଶା ପରିଷଦ ଯେଉଁ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବା ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟଧାରା କୁହାଯାଇଥାଏ । ଏକ ଜନ କଲ୍ୟାଣ ସଂସ୍ଥାରେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ବାଧ ମାତ୍ର ଅଣ ଜନ କଲ୍ୟାଣ ସଂସ୍ଥାରେ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସ୍ୱେଚ୍ଛା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ।

ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ କ୍ଷମତା ଓ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ :-

୧) ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ କୌଣସି ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉପୁଜିଲେ କିମ୍ବା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉପୁଜିବାର ଆଶଙ୍କା ଥିଲେ ତାହାର ତଦନ୍ତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ନିଯୋକ୍ତା ବା ପରିଚାଳକଙ୍କୁ ନୋଟିସ ଦେଇ ତାହାର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରବେଶ କରି ପାରିବେ ।

୨) ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ନଥିପତ୍ର ମଗାଇ ନିରୀକ୍ଷଣ କରି ପାରିବେ । ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ସାଧାରଣ ସେବକ (Public Servant) ଭାବେ ବିବେଚିତ ।

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ ପରିଚ୍ଛେଦ-୧୧

ପରିଚ୍ଛେଦ-୧୧

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ

କର୍ତ୍ତବ୍ୟ :-

ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ବିଷୟ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ ପରିଚ୍ଛେଦ-୧୨ରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି । କୌଣସି ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉପୁଜିଲେ କିମ୍ବା ଉପୁଜିବାର ଆଶଙ୍କା ଥିଲେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ବିବାଦର ସମାଧାନ ପାଇଁ ଉଦ୍ୟମ କରିଥାଆନ୍ତି । ଏକ ଜନ କଲ୍ୟାଣ ସେବା ସଂସ୍ଥାରେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉପୁଜିଲେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ବାଧ । ମାତ୍ର ଅଣ ଜନକଲ୍ୟାଣ ସଂସ୍ଥାରେ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ସେ ବାଧ ନୁହଁନ୍ତି । ସେପରିସ୍ଥଳେ ସେ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ହୃଦୟଙ୍ଗମ କରି ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରିଥାଆନ୍ତି । କୌଣସି ଏକ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ତାଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟିକୁ ଆସିଲେ କିମ୍ବା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୨ ଅନୁସାରେ କୌଣସି ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘ ପକ୍ଷରୁ ଧର୍ମଘଟ ଡାକରା ଆସିଲେ କିମ୍ବା ତାଲାବନ୍ଦ ନୋଟିସ ଆସିଲେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ତତ୍‌କ୍ଷଣାତ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ଆରମ୍ଭ କରନ୍ତି । ସେ ଶ୍ରମିକ ଓ ମାଲିକଙ୍କୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇ ଏକ ସମାଧାନରେ ଉପନୀତ ହେବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରନ୍ତି । କୌଣସି ସମାଧାନ ନହୋଇ ପାରିଲେ ଯେ ସରକାରଙ୍କୁ ଆଲୋଚନା ବିଫଳ ଉପରେ ଏକ ବିବରଣୀ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଆନ୍ତି ।

ଧର୍ମଘଟ

ଧର୍ମଘଟର ସଂଜ୍ଞା :-

ସାଧାରଣତଃ 'ଧର୍ମଘଟ' ଅର୍ଥ ଦଳେ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀ ଅନିଚ୍ଛୁକ ଜଣେ ମୁନିବଠାରୁ ସେମାନଙ୍କର ଦାବି ହାସଲ ପାଇଁ କାମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ବୁଝାଇ ଥାଏ ।

ଆଇନଗତ ସଂଜ୍ଞା :-

ଧର୍ମଘଟର ସଂଜ୍ଞା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ଧାରା ୨ (ଅ) C 26 ରେ ସନ୍ନିବେଶିତ ହୋଇଛି । ଏହି ସଂଜ୍ଞା ଅନୁସାରେ କୌଣସି ଏକ ଶିଳ୍ପରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଦଳେ ଏକତ୍ରିତଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ କରିବା କିମ୍ବା କେତେକ ସଂଖ୍ୟକ ବ୍ୟକ୍ତି ଯେଉଁମାନେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ମୁତୟନ ଥିବେ ବା କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ସମ୍ମତି ଦେଇଥିବେ, ସେମାନେ ଏକତ୍ର ସାଧାରଣ ବୁଝାମଣାରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ବାରଣ କରିବାକୁ ଧର୍ମଘଟ କୁହାଯାଏ ।

ଏଣୁ ଧର୍ମଘଟର ସଂଜ୍ଞା ଅନୁସାରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ଉପାଦାନଗୁଡ଼ିକ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ:- (୧) ଏକାଧିକ ବା ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକ,

୨) କାମ ବନ୍ଦ ବା କାମ କରିବାକୁ ବାରଣ କରିବା,

୩) ଏକତ୍ର ବା ଏକ ବୁଝାମଣାରେ କାର୍ଯ୍ୟ,

ଗଣ ଶ୍ରମିକ :-

ଦଳେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦକୁ ଧର୍ମଘଟ କୁହାଯାଏ । ଜଣେ ଶ୍ରମିକ 'କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦ'ରେ ସଂପୃକ୍ତ ରହିଲେ ତାହାକୁ ଧର୍ମଘଟ କୁହାଯିବ ନାହିଁ ।

କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦ ବା କାର୍ଯ୍ୟକରିବାକୁ ବାରଣ :-

(Stoppage of work or refuse to work) କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦ କରିବା ବା କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ବାରଣ କରିବା ଯଦି ଦଳେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଐକ୍ୟମତ (ସହମତ) ଯୋଗୁଁ ହୋଇଥାଏ ତାହାହେଲେ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦର ସମୟ ସୀମାକୁ ବିଚାରକୁ ନନେଇ ଏହାକୁ ଏକ ଧର୍ମଘଟ ବୋଲି କୁହାଯାଇ ପାରିବ । ଏ ବିଷୟରେ ସୁପ୍ରିମ କୋର୍ଟର ନଜିର ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ । ବକିଙ୍ଗ ହାମ ଏଣ୍ଡ କର୍ଣ୍ଣାଟକ କୋର୍ଟ ମୋକଦ୍ଦମାରେ ରାତ୍ରି ପର୍ଯ୍ୟାୟ ଅପରେଟରମାନେ କାରଖାନାରେ ଦୁଇଘଣ୍ଟା ପାଇଁକାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ କରିଦେବାରୁ କମ୍ପାନୀ ଏକ ବିଜ୍ଞାପନ ଦେଇ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଜଣାଇ

ଦେଲେ ଯେ ଏହି ଧର୍ମଘଟ ବେଆଇନ ଏବଂ କାରଖାନାରେ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ସବେତନ ବାର୍ଷିକ ଛୁଟି ପାଇବେ ନାହିଁ। ଏବଂ ଚାକିରିରେ ନିରବଚ୍ଛିନ୍ନତା ରହିବ ନାହିଁ। ଲେବର ଅପିଲେଟ ଟ୍ରିବୁନାଲ ଏହା ଧର୍ମଘଟ ନୁହେଁ ବୋଲି ସିଦ୍ଧାନ୍ତ କରିଥିଲେ ମାତ୍ର ସୁପ୍ରିମ କୋର୍ଟ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ କଲେ ଯେ ଯେହେତୁ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦ ଦଳେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏକତ୍ର ଓ ମତୈକ୍ୟରେ ହୋଇଛି ଏବଂ ଏହି ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ଉପାଦାନଗୁଡ଼ିକ ଥିବାରୁ ଏହା 'ଧର୍ମଘଟ' ରୂପେ ବିବେଚିତ (1955 (II) I.L.J. 57. A.I.R. 1958 Patna 58 berman state of Bihar V. Deodhari) ଧର୍ମଘଟ ଆଂଶିକଭାବେ ବା କିଛି ଘଣ୍ଟା ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ହୋଇପାରେ।

ଧର୍ମଘଟର ଆକାର ଓ ପ୍ରକାର:-

ଧର୍ମଘଟ ଅନେକ ପ୍ରକାରର ଅଛି । ସାଧାରଣ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତ ସମ୍ପର୍କିତ କାର୍ଯ୍ୟବନ୍ଦ ଧର୍ମଘଟ, ତା ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ କେତେକ ପ୍ରକାରର ଧର୍ମଘଟ ମଧ୍ୟ ଚାଲୁଛି। ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ, ସହାନୁଭୂତି ବା ସମର୍ଥନ କରି ଧର୍ମଘଟ (Sympathetic strike) ରାଜନୈତିକ ଧର୍ମଘଟ (Political strike) ହରତାଳ (hartals) (ବନ୍ଦ),ଧର୍ମଘଟ କଲମ ଛାଡ଼ ବା ଉପସ୍ଥିତ ରହି କାମ ନକରିବା (Stay in strike) ପ୍ରତୀକ ଧର୍ମଘଟ(Token strike) ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କାମ (work to rule) କାମ ଧିମେଇବା ପ୍ରବେଶରୋଧ (Picketing) ଧର୍ମଘଟ, ସମାଜଚ୍ୟୁତ, ବା ବାସନ୍ଦ (Boycott) ଧର୍ମଘଟ ସହାନୁଭୂତି ପ୍ରକାଶକ (Sympathetic strike)ଧର୍ମଘଟ । ଅନ୍ୟ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ପ୍ରତି ଥିବା ସହଯୋଗ ଓ ସଦ୍ଭାବ ଯୋଗୁଁ ସେମାନଙ୍କର ଧର୍ମଘଟ ପ୍ରତି ଅନୁକମ୍ପା ପ୍ରଦର୍ଶନ କରି ଅନେକ ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ ହୋଇଥାଏ। ଏହି ଧର୍ମଘଟରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ନିଜର ମୁନିବ ପାଖରେ କୌଣସି ଦାବି ନଥାଏ ବା ଅର୍ଥନୈତିକ ସମ୍ପର୍କ ନଥାଏ। ଏପରି 'ଧର୍ମଘଟ' ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଧର୍ମଘଟ ମଧ୍ୟରେ ଗଣାଯାଏ।

ରାଜନୈତିକ ଧର୍ମଘଟ (Political strike):-

ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ଶିଳ୍ପର ମାଲିକଙ୍କୁ ଅର୍ଥନୈତିକ ଦାବୀ ହାସଲ କିମ୍ବା ଔଯୋଗିକ କାରଣରୁ ନହୋଇ ସାଧାରଣତଃ ରାଜନୈତିକ ଦୃଷ୍ଟି କୋଣରୁ ହୋଇଥାଏ। ସରକାର କିମ୍ବା କୌଣସି ସାଧାରଣ ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କ ଉପରେ କୌଣସି

ରାଜନୈତିକ ଦାବୀ ହାସଲ ପାଇଁ ଚାପ ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ଏହା ହୋଇଥାଏ। ଯଥା ଭୋଟ ଦେବାର ଅଧିକାର ସାବ୍ୟସ୍ତ, ପ୍ରଗତିଶୀଳ ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ, ଶାନ୍ତି ସ୍ଥାପନ, ଯୁଦ୍ଧ ବିରତି, ସାମାଜିକ ବା ରାଜନୈତିକ କାରଣ କୌଣସି ରାଷ୍ଟ୍ର ସହିତ ସମ୍ପର୍କ ଛିନ୍ନ କରିବା ଆଦି କାରଣପାଇଁ ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ହୋଇଥାଏ।

ସାଧାରଣ ଧର୍ମଘଟ(General strike):-

ସାଧାରଣ ଧର୍ମଘଟ ଶ୍ରମିକମାନେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମାଲିକ ବିରୁଦ୍ଧରେ ନକରି, ସମସ୍ତ ମାଲିକଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏକତ୍ର ହୋଇ କରିଥାଆନ୍ତି। ହରତାଳ, ବନ୍ଦ' ଆଦି ଏହିପରି ଧର୍ମଘଟର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ। ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ସାଧାରଣତଃ ରାଜନୈତିକ ଓ ଅନେକ ସମୟରେ ସମୁହ ଅର୍ଥନୈତିକ ବା ଔଦ୍ୟୋଗିକ କାରଣରୁ ଉଦ୍ଭବ ହୋଇଥାଏ। ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ଶିଳ୍ପବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ସଂଜ୍ଞା ଅନୁସାରେ ଏକ 'ଧର୍ମଘଟ' ଅଟେ।

ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଧର୍ମଘଟ (Hunger-strike):-

ଏ ପ୍ରକାର 'ଧର୍ମଘଟ' ସାଧାରଣତଃ ଉପବାସ ରହି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ସମ୍ମୁଖରେ କିମ୍ବା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନର ମାଲିକ ବା ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ବାସଭବନ ସମ୍ମୁଖରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥାଏ। ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ମାଲିକ ବା ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଉପରେ ନୈତିକ ଚାପ ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ। ଏଥିରେ ସାଧାରଣତଃ ସଙ୍ଘ ବା କାରଖାନାର ନେତୃସ୍ଥାନୀୟ ଶ୍ରମିକମାନେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିଥାଆନ୍ତି। ଏହି ଅହିଂସା ଆନ୍ଦୋଳନ ଓ ଅନଶନକାରୀଙ୍କ ପ୍ରଭାବ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ଉପରେ ପଡ଼ିଥାଏ। ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନରେ ସ୍ୱୀକୃତି ନାହିଁ। ମାତ୍ର ସଂଜ୍ଞା ଅନୁସାରେ ଅନେକ ଲୋକ ଏଥିରେ ଅଂଶ ଗ୍ରହଣ କଲେ ଏହା ମଧ୍ୟ ଧର୍ମଘଟ ମଧ୍ୟରେ ଗଣ୍ୟ। ମହାତ୍ମା ଗାନ୍ଧୀ ସ୍ୱାଧୀନତା ସଂଗ୍ରାମ ସମୟରେ ଏହି ଅନଶନ ଧର୍ମଘଟ କରି ବିଦେଶୀ ସରକାରଙ୍କ ଉପରେ ଚାପ ପ୍ରୟୋଗ କରୁଥିଲେ ଏବଂ ଆମ ଦେଶରେ ଅନେକ ସମୟରେ ଉପରୋକ୍ତ ପନ୍ଥା ଅବଲମ୍ବନ କରି ନୈତିକ ପ୍ରଭାବ ଓ ଚାପ ପ୍ରୟୋଗ କରିବାରେ ସକ୍ଷମ ହୋଇ ପାରୁଛନ୍ତି।

ପ୍ରତିକ ଧର୍ମଘଟ (Token strike):-

ଅନେକ ସମୟରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ପ୍ରାରମ୍ଭିକଭାବେ କିଛି ଘଣ୍ଟାପାଇଁ ବା

ଦିନକ ପାଇଁ ପ୍ରତିକ ଧର୍ମଘଟ କରି ଥାଆନ୍ତି । ଏହା ମାଧ୍ୟମରେ ସେମାନଙ୍କର ଅସନ୍ତୋଷ ଜଣାଇବା ସାଙ୍ଗକୁ ଭବିଷ୍ୟତରେ ବଡ଼ ଧରଣର ଆନ୍ଦୋଳନ ପାଇଁ ସତର୍କ କରାଇ ଦେଇ ଥାଆନ୍ତି । କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟରେ କାମବନ୍ଦ କରି ସଭା କରିବା ମଧ୍ୟ ଏହିପରି ଏକ ଆନ୍ଦୋଳନର ଅଂଶ ବିଶେଷ । (Pipraich Sugar Mills Ltd. V. Their workmen-10F.J.R 413)

ସୁପ୍ରିମ କୋର୍ଟଙ୍କ ମତରେ ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ବେଆଇନ । ଯଦି ସାଧାରଣ ସେବା ସଂସ୍ଥାରେ ଅଧିନିୟମର ୨୨ ଧାରା ଅନୁଯାୟୀ ୧୪ ଦିନ ଆଗରୁ ନୋଟିସ ଦିଆଯାଇ ନଥାଏ ।

ହଠାତ୍ ଧର୍ମଘଟ (Lighting strike) :-

ଏପରି ଧର୍ମଘଟ ବିନା ନୋଟିସରେ ହଠାତ୍ କରାଯାଇଥାଏ । କେବଳ ସାଧାରଣ ଜନସେବା ସଂସ୍ଥାରେ ୧୪ ଦିନ ଆଗରୁ ନୋଟିସ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି ମାତ୍ର ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ସେପରି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ । ତେଣୁ ସାଧାରଣ ସଂସ୍ଥାପାଇଁ ବେଆଇନ ନହେଲେ ମଧ୍ୟ ସାଧାରଣ ଜନସେବା ପାଇଁ ବେଆଇନ ବୋଲି ଘୋଷିତ ହୋଇଥାଏ । ଏପରି ଧର୍ମଘଟ କୌଣସି ଏକ ଉତ୍ତେଜନାପୂର୍ଣ୍ଣ ବାତାବରଣ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟ ଆଦେଶ ବା କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରତିବାଦ ପାଇଁ ହୋଇଥାଏ ।

ନିୟମ ଅନୁସାରେ କାର୍ଯ୍ୟ :-

ଏପରି କାର୍ଯ୍ୟ ସାଧାରଣତଃ ଧର୍ମଘଟ ମଧ୍ୟରେ ଗଣ୍ୟ ନୁହେଁ । ଯେଉଁ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଅଧିକ କାର୍ଯ୍ୟ ନ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଥାଏ ଯଦିଓ, ଆଇନ ଓ ନିୟମ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଏପରି ଅଧିକାର ମାଲିକର ନଥାଏ । ଏପରି ଆନ୍ଦୋଳନ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କର ଅସନ୍ତୋଷ ପ୍ରକାଶ କରିବା ସାଙ୍ଗକୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଅସୁବିଧାରେ ପକାଇ କାର୍ଯ୍ୟହାସଲ ପାଇଁ ଚାପ ପକାଇବାକୁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ।

ଉପସ୍ଥିତ ରହି କାମ ନ କରିବା ଧର୍ମଘଟ(Stay in strike):-

କାର୍ଯ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉପସ୍ଥିତ ରହି କାମ ନ କରିବା ଏହି ଶ୍ରେଣୀର ଧର୍ମଘଟ ମଧ୍ୟରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ । ବସିରହିବା (Sit down) ଧର୍ମଘଟ, କଲମଛାଡ଼ ଆନ୍ଦୋଳନ (Pen down) ଉପକରଣ ଛାଡ଼ (Tool down) ଧର୍ମଘଟ ଆଦି ଏହି ପର୍ଯ୍ୟାୟ ମଧ୍ୟରେ ଯାଏ ଓ ଏହା ସଂଜ୍ଞା ଅନୁସାରେ ଧର୍ମଘଟ ଅଟେ । ମାତ୍ର ଏହା ନୋଟିସ

ଦେବା ନଦେବା ଓ ସାଧାରଣ ଜନସେବା ସଂସ୍ଥା ଓ ସାଧାରଣ ସଂସ୍ଥାକୁ ନେଇ ବେଆଇନ କି ନୁହେଁ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ହୋଇଥାଏ । ମାତ୍ର "ଶିଳ୍ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳା ନିୟମ" ଅନୁସାରେ ଏପରି ଧର୍ମଘଟକୁ ବାରଣ କରାଯାଇଛି ।

କାମ ଧିମେଇବା ଧର୍ମଘଟ :-

ମନ୍ଥର ଗତିରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା କୌଶଳ ଦ୍ୱାରା ଉତ୍ପାଦନ ହ୍ରାସ ପାଇଥାଏ । ଏହା ଆଇନର ସଂଜ୍ଞା ଅନୁସାରେ ଏକ "ଧର୍ମଘଟ" ନୁହେଁ । କାମ ଧିମେଇବା (Go slow) ରେ କାମ ବନ୍ଦ ହୋଇ ନଥାଏ ମାତ୍ର ଯେଉଁ ଗତିରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା କଥା ତାହାକୁ ବାରଣ କରିବା ।

ସୁପ୍ରିମ କୋର୍ଟଙ୍କ ମତରେ ଏପରି କାମ ଧିମେଇବା ଦ୍ୱାରା କର୍ମଚାରୀ ମାଲିକଙ୍କୁ ଯେଉଁ ସମୟରେ ଯେତିକି ଦକ୍ଷତା ଦେଖାଇ ଦେବା କଥା ତାହା ଦେଇ ପାରନ୍ତି ନାହିଁ । ଯନ୍ତ୍ରପାତି ମନ୍ଥର ଗତିରେ ଚାଲିଲେ କ୍ଷତି ହେବାର ସମ୍ଭାବନ, ପୁନଶ୍ଚ ଉତ୍ପାଦନ ହ୍ରାସ ପାଇଥାଏ । ତେଣୁ ଏପରି କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଅସଦାଚରଣ (Mis conduct) ଆଖ୍ୟା ଦେଇଛନ୍ତି ।.ଶିଳ୍ପରେ ଶୃଙ୍ଖଳା ନିୟମ (Code of Displine in Industry) ରେ ଏପରି କାର୍ଯ୍ୟକୁ ନକରିବାକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି ।

ପ୍ରବେଶରୋଧ (Picketing) :-

ଅନେକ ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟରେ ପଥରୋଦ କରାଯାଇଥାଏ । ଅର୍ଥାତ୍ ସ୍ୱେଚ୍ଛାରେ ଯେଉଁମାନେ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦରୁ ନିବୃତ୍ତ ନହୁଅନ୍ତି ସେମାନଙ୍କୁ କାରଖାନା ବା କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରକୁ ପ୍ରବେଶ ନକରିବା ପାଇଁ ସଭା-ସମିତି କରି ପଥରୋଧ କରାଯାଇଥାଏ ଓ ସେମାନଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାରୁ ନିବୃତ୍ତ କରାଯାଇଥାଏ । ଏତଦ୍ ବ୍ୟତୀତ ଯୋଗାଣକାରୀ ବା ବ୍ୟବସାୟୀଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ସହଯୋଗ ନକରିବାକୁ କୁହାଯାଉଥାଏ ।

ବିଭିନ୍ନ ଅଦାଲତ ପ୍ରବେଶ ରୋଧ ନେଇ ଭିନ୍ନଭିନ୍ନ ମତ ପ୍ରକାଶ କରିଛନ୍ତି । ଶାନ୍ତିପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରବେଶ ରୋଧକୁ କେତେକ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ୟ କେତେକ ମତରେ ଏହା ଅନ୍ୟମାନଙ୍କର ଅଧିକାରକୁ ବ୍ୟାହତ କରିବାପାଇଁ ସ୍ୱତଃ ବଳ ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ ଓ ତାହା ନହେଲେ ପ୍ରବେଶ ରୋଧ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଶାନ୍ତିପୂର୍ଣ୍ଣଭାବେ ବାରଣ କରିବା ଦ୍ୱାରା ଆଇନର ଖିଲାପ ହେଉନାହିଁ । ମାତ୍ର

ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ସେବା ସୁରକ୍ଷା ଆଇନରେ ଏଥିପାଇଁ କଟକଣା ଅଛି ।

ବାସନ୍ଦ (**Boycott**) :-

ଏକତ୍ରଭାବେ କେତେକ ସଭ୍ୟଙ୍କୁ ବାସନ୍ଦ କରିବା ଏହାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ । ମାତ୍ର ଆମ ଦେଶରେ ଏପରି ବାସନ୍ଦ ପ୍ରଥାର ପ୍ରଚଳନ ଶ୍ରମିକ ଆନ୍ଦୋଳନରେ ପ୍ରାୟ ଦେଖା ଯାଇନି ।

ଧର୍ମଘଟର ଅଧିକାର

(The right to strike)

ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲ :-

ପ୍ରଥମତଃ ମାଲିକ ଶ୍ରମିକ ସମ୍ପର୍କ ଶ୍ରମିକର ନିଯୁକ୍ତି ସର୍ତ୍ତରୁ ଉଦ୍ଭବ । ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ମାଲିକ (ନିଯୋକ୍ତା) ଯେଉଁ ସର୍ତ୍ତ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବେ ବା ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସର୍ତ୍ତ ଆରୋପ କରିବେ ସେମାନେ ତାହା ଗ୍ରହଣ କରିପାରନ୍ତି ବା ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିପାରନ୍ତି । ମାତ୍ର ଶ୍ରମିକ ଯେହେତୁ କର୍ମ ସନ୍ଧାନରେ ଥାଆନ୍ତି । ତେଣୁ ସେମାନେ ମଜୁରି ଆଦି କୌଣସି ସର୍ତ୍ତରେ କଠୋର ନରହି ନିଯୁକ୍ତିକାରୀ ଯେଉଁ ସର୍ତ୍ତସବୁ ଆରୋପ କରିଥାଆନ୍ତି ତାହାକୁ ବିନା ଦ୍ୱିଧାରେ ଗ୍ରହଣ କରି ନେଇ ଥାଆନ୍ତି । ଯେଉଁଠାରେ ଶ୍ରମିକ ଏକାକୀ ସେଠାରେ ଭିନ୍ନ କଥା । ମାତ୍ର ଯେଉଁଠାରେ ଶ୍ରମିକ ସଂଖ୍ୟା ବେଶି ଓ ସେମାନେ ସଙ୍ଗଠିତ ସେଠାରେ ସେମାନଙ୍କର ମଜୁରି ଓ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତ ଉପରେ ସମୁହଭାବେ ମୁଲଚାଲ କରିବା ଅଧିକାର ସାବ୍ୟସ୍ତ କରିଥା'ନ୍ତି । ନିଯୁକ୍ତିକାରୀ ଓ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏପରି ମୁଲଚାଲ (Bargain)କୁ ସାମୁହିକ ମୁଲଚାଲ(Collective Bargaining) ବୋଲି କୁହାଯାଇଥାଏ ।

ଶ୍ରମିକ ସଂଘ (**Trade union**) :-

ଶ୍ରମିକମାନେ ସେମାନଙ୍କର ସ୍ୱାର୍ଥ ହାସଲ ପାଇଁ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ଚାକିରି ନିରାପତ୍ତା ଆଦି ପାଇଁ ଏକତ୍ରିତ ହେବା ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଭାବି ସଙ୍ଘବଦ୍ଧ ହୋଇଛନ୍ତି । ଆଇନ ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କୁ ଏପରି ସଙ୍ଘବଦ୍ଧ ହେବା ପାଇଁ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଇଛି ଓ ସଙ୍ଘ ଗଠନ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନ ପ୍ରଣିତ ହୋଇଛି । ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ଅଧିନିୟମ ୧୯୨୬ ଅନୁସାରେ ସଙ୍ଘ ଗଠନ କରିବାର ଅଧିକାର ସାବ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଇଛି । ଶ୍ରମିକମାନେ ସାମୁହିକଭାବେ ମାଲିକ ନିକଟରେ ମଜୁରି ଓ ଅନ୍ୟାନ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତ

ଉପରେ ଦାବି ଉପସ୍ଥାପିତ କରି ସାମୁହିକଭାବେ ମୂଳଚାଲ କଲେ ନିଯୋକ୍ତା ସେଥିରେ ରାଜି ନହେଲେ ସେମାନେ କାମ ବନ୍ଦ କରି ଦେଇ ଥାଆନ୍ତି। ଏପରି ଧର୍ମଘଟକୁ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନରେ ସ୍ୱୀକୃତି ଦିଆଯାଇଛି। ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ସେବା ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଧର୍ମଘଟର କେତେକ କଟକଣା ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ୟସଂସ୍ଥା ପାଇଁ ବିଶେଷ କଟକଣା ନାହିଁ।

ଇତିହାସରୁ ଯାହା ଜଣାଯାଏ, ଶ୍ରମିକମାନେ ଅନେକ ଦିନ ଧରି କ୍ରମାଗତ ଆନ୍ଦୋଳନ ପରେ ଏବେ ସେମାନଙ୍କର ଦାବି ଉପସ୍ଥାପନ କରିବାପାଇଁ ଓ ସେଗୁଡ଼ିକର ସମାଧାନ ବିଷୟରେ କେତେକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନୀତି ନିୟମ ପ୍ରଣୟନ ହୋଇଛି ଓ ଏହି ନିୟମକୁ ଉଭୟ ଶ୍ରମିକ ଓ ନିଯୋକ୍ତା ବସ୍ତୁତଃ ମାନିବାକୁ ବାଧ୍ୟ। ୧୯୨୬ରେ ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ଅଧିନିୟମ ପ୍ରଣିତ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ସଙ୍ଗଠିତ ହେଉଥିଲେ ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ନିରାପତ୍ତା ନଥିଲା। ୧୯୨୧ ମସିହାରେ ମାଡ୍ରାସ ଶ୍ରମିକ ସଙ୍ଘର ପ୍ରଥମ ସଭାପତି ଶ୍ରୀ ବି.ପି. ୱାଦିଆ ଏକ ଧର୍ମଘଟ ଆହ୍ୱାନ କରିଥିଲେ। ତେଣୁ ବିନିଆଣ୍ଡ କୋଃ ଏଲ୍‌ଟିଡି, ମାଡ୍ରାସ ତାଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ତଥା ଆଉ କେତେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଧର୍ମଘଟ ପାଇଁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇ ଥିବାରୁ ଏକ ଫୌଜଦାରୀ ମୋକଦ୍ଦମା ରୁଜୁ କରିଥିଲେ। ଅଦାଲତ ଇଂଲଣ୍ଡର ସାଧାରଣ ଆଇନକୁ ଅନୁସରଣ କରି ଘୋଷଣା କଲେ ସେମାନଙ୍କୁ କହିଲେ "ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ଚୁକ୍ତିଭଙ୍ଗ" କରିବାକୁ ବାରଣ କରିବାରୁ ନିବୃତ ହେବେ। ମାଡ୍ରାସ ହାଇକୋର୍ଟ ରାୟ ଫଳରେ "ମାଡ୍ରାସ ଲେବର ୟୁନିଅନ" ଭାଙ୍ଗିଗଲା, ଫଳରେ ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ପ୍ରକାଶ ପାଇଲା। ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଅଧିକାର ସାବ୍ୟସ୍ତ ପାଇଁ ସଙ୍ଗଠିତ ହେବା ପାଇଁ ଆଇନଗତ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଜରୁରୀ ମନେ ହୋଇଥିଲା। ଫଳରେ ଭାରତରେ ଇଂଲଣ୍ଡରେ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ କର୍ମୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ପାଇଁ ସଂଗ୍ରାମ ହେଲା। ପାଞ୍ଚ ବର୍ଷ ପରେ ୧୯୨୬ ମସିହାରେ ଭାରତୀୟ ଟ୍ରେଡ ୟୁନିଅନ ଅଧିନିୟମ ପ୍ରଣୟନ କରାଗଲା ଓ ସେଥିରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସଂଘ ଗଠନ ସ୍ୱୀକୃତି ମିଳିଲା ଓ ରେଜିଷ୍ଟ୍ରେସନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହେଲା। ଏହି ଆଇନ୍ ବଳରେ ଏହି ଅଧିନିୟମରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସଂଗଠନ ଗଢ଼ିବାରେ କେତେକ ନିରାପତ୍ତା ଦିଆଯାଇଛି ଏବଂ ଫୌଜଦାରୀ ଷଡ଼ଯନ୍ତ୍ର

ମାମଲାପରି କାର୍ଯ୍ୟରେ ସେମାନଙ୍କୁ ସଂଶ୍ଳିଷ୍ଟ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ପାଇଁ ୧୯୨୯ରେ ଟ୍ରେଡ ଡିସ୍‌ପୁଟ ଆଇନ ହୋଇଥିଲା ଯାହା ବାତିଲ ହୋଇ ଏବେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ ୧୯୪୭ରେ ପ୍ରଚଳିତ ଅଛି ।

ଧର୍ମଘଟର ଅଧିକାର

ଉପରୋକ୍ତ ଆଲୋଚନା ଅନୁଯାୟୀ ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ଧର୍ମଘଟ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ ଏବଂ ଜଣେ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବିନା ଅନୁମତିରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହିବା ଚୁକ୍ତିର ଖିଲାପ ଓ ସେଥିପାଇଁ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସେ ଦଣ୍ଡିତ ହୋଇଥାଏ ବା ଚାକିରି ଅବସାନ ଘଟେ । ମାତ୍ର ସମ୍ମିଳିତଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ ବନ୍ଦକୁ ଆଇନର ସ୍ୱୀକୃତି ଦିଆଯାଇଛି ଏବଂ ଏହି ମାଧ୍ୟମରେ ସେମାନେ ସମୁହଭାବେ ନିଯୋକ୍ତାଙ୍କ ସହ ମୂଳଚାଲ କରିପାରିବେ ଓ ଏହାକୁ ଏକ ଅସ୍ତ୍ରରୂପେ ପ୍ରୟୋଗ କରିପାରିବେ । ସାଧାରଣ ଆଇନକୁ ପ୍ରୟୋଗ କରି ଧର୍ମଘଟରତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଚାକିରିରୁ ବହିଷ୍କାର ବା ଛଟେଇ କରିବା ଆଧୁନିକ ସାମାଜିକ ନିୟମର ପରିପନ୍ଥୀ ଅଟେ । ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ଓ ଟ୍ରାଇବୁନାଲ ଶିଳ୍ପ ଶାସ୍ତ୍ର ଅନୁସାରେ ଯେଉଁ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି, ଧର୍ମଘଟକାରୀ ଶ୍ରମିକମାନେ ମାଲିକର ଆଦେଶ ଅମାନ୍ୟ କରିଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଚାକିରିରେ ଅଛନ୍ତି ବୋଲି ଧରି ନିଆଯିବ, ଧର୍ମଘଟ ଯୋଗୁଁ ନିଯୋକ୍ତା ଓ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ସମ୍ପର୍କ ଛିନ୍ନ ହୁଏନାହିଁ । କିମ୍ବା ସ୍ୱତଃ ସେମାନଙ୍କର ଚାକିରି ତ୍ୟାଗ କଲେ ବୋଲି ଧରାଯିବ ନାହିଁ ।

ଧର୍ମଘଟ ମୂଳଚାଲ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଏକ ଅଂଶ

ଧର୍ମଘଟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରେ ଏକ ଆଇନଗତ ଓ ଶକ୍ତିଶାଳୀ ଅସ୍ତ୍ର । ଧର୍ମଘଟ ଉଭୟ ନିଯୋକ୍ତା ଓ ଶ୍ରମିକ ପାଇଁ ଅର୍ଥ ନୈତିକ ପରିଣତି ଓ ଏହାଦ୍ୱାରା ମାଲିକର କ୍ଷତି ହେବାସାଙ୍ଗକୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ସଂଞ୍ଚିତ ଅର୍ଥ ଖର୍ଚ୍ଚ ହୁଏ କିମ୍ବା ଋଣଗ୍ରସ୍ତ ହୁଅନ୍ତି । ସରକାର ଧର୍ମଘଟ ଉପରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ନ କଲେ ଉଭୟଙ୍କ ପକ୍ଷରେ ଦିଅ ଓ ନିଅ ଶକ୍ତି ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ଜିଦ ଖୋର ମନୋଭାବ ରହେ । ଉତ୍ପାଦନରେ ବାଧାଯୋଗୁଁ ମାଲିକ ଉପରେ ଯେପରି ଚାପ ପଡ଼େ ଶ୍ରମିକମାନେ ଦରମା ନ ପାଇବା ଯୋଗୁଁ ମଧ୍ୟ ସେହିପରି ଚାପର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇ ଥାଆନ୍ତି । ତେଣୁ ଧର୍ମଘଟ ଅସ୍ତ୍ର

ସମସ୍ୟା ସମାଧାନରେ ସହାୟକ ହୋଇଥାଏ । ମୁଳଚାଲରେ ଏହା ଏକ ବଡ଼ ଅସ୍ତ୍ରଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥାଏ ଫଳରେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟ ବଢ଼ିଲେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦାବି ହ୍ରାସ ପାଇବା ସାଙ୍ଗକୁ ମାଲିକଙ୍କର ପ୍ରସ୍ତାବିତ ଦେୟ(Offer) ବୃଦ୍ଧି ପାଇଥାଏ । ମିଳାମିଶା ପାଇଁ ଆଗରୁ ଯାହା ଚିନ୍ତା କରାଯାଇ ନଥାଏ ତାହା ସମ୍ଭବ ହୋଇଥାଏ । ଧର୍ମଘଟ ଫଳରେ ଶ୍ରମିକ ଓ ମାଲିକ ମଧ୍ୟରେ ସିଧା ସଳଖ କଥାବାର୍ତ୍ତା ହୋଇ ମଜୁରୀ ଓ ଚାକିରିସର୍ତ୍ତ ଉପରେ ଏକ ସମାଧାନ ହୋଇଥାଏ କିମ୍ବା ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ବା ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଫଳରେ ଏକ ଚୁକ୍ତି ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ ହୋଇଥାଏ ।

ସମ୍ବିଧାନ ଓ ଧର୍ମଘଟ ଅଧିକାର :-

ଆମର ସମ୍ବିଧାନର ୧୯ (୧) (ଗ) ଧାରାରେ ନାଗରିକମାନଙ୍କୁ ସଂଘ ଗଠନ କରିବାର ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଦିଆଯାଇଛି । ତେଣୁ ସଂଘ ଗଠନର ଅଧିକାରରୁ ସାମୁହିକ ମୂଳଚାଲକୁ ବଳବତ୍ତର କରିବାପାଇଁ ଧର୍ମଘଟ ଅଧିକାର ଏକ ମୌଳିକ ଅଧିକାର ବୋଲି ଶ୍ରମିକ ନେତାମାନେ ମତ ପୋଷଣ କରନ୍ତି । ମାତ୍ର ନିଯୋକ୍ତାମାନେ ଭିନ୍ନ ମତ ପୋଷଣ କରିଥାଆନ୍ତି । ବିଭିନ୍ନ ହାଇକୋର୍ଟ ଓ ସୁପ୍ରିମକୋର୍ଟ ଏ ବିଷୟରେ ରାୟ ଦେଇ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଧର୍ମଘଟ ଅଧିକାର ଉପରେ ସରକାର କଟକଣା ଜାରି କରିପାରିବେ ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ । ତେଣୁ ଏହାକୁ ମୌଳିକ ଅଧିକାରଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରା ନଗଲେ ମଧ "ଧର୍ମଘଟ କରିବା" ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଏକ ଅଧିକାର ତାହା ଶ୍ରମ ଆଇନ ଅନୁସାରେ ସ୍ୱୀକୃତ ।

ତାଲା ବନ୍ଦ (**Lock out**) :-

ଧର୍ମଘଟ ଯେପରି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ଅମୋଘ ଅସ୍ତ୍ର, 'ତାଲା ବନ୍ଦ' ସେହିପରି ମାଲିକ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ଓ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତପରି ଦାବିରୁ ନିବୃତ୍ତ କରିବାକୁ ଏପରି ପଦକ୍ଷେପ ନେଇଥାଆନ୍ତି । ପୁନଶ୍ଚ ଶିଳ୍ପରେ ଆର୍ଥିକ ଅବସ୍ଥା ସୁଧାରିବା ପାଇଁ ବେଳେ ବେଳେ ମାଲିକ ତାଲାବନ୍ଦର ଆଶ୍ରୟ ନେଇଥାଆନ୍ତି ।

ତାଲାବନ୍ଦ ସଂଜ୍ଞା :-

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମରେ ପରିଚ୍ଛେଦ ୨(୦)ରେ ୨(୪) "ତାଲା

ବନ୍ଦ"ର ଅର୍ଥ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି । ଇଂରାଜୀରେ (Lock out means the closing of a place of employment or the suspention of work and the refusal of an employer to continue to employ any number of emmployees by him) ତାଲାବନ୍ଦ ଅର୍ଥ କର୍ମସ୍ଥଳୀକୁ ବନ୍ଦ କରିବା କିମ୍ବା ସାମୟିକଭାବେ କର୍ମଚ୍ୟୁତି କିମ୍ବା ନିଯୋକ୍ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କ ନିକଟରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କେତେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ କାମ କରିବାକୁ ବାରଣ କରିବା ।

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ଅଧିକାର ଉପରେ କଟକଣା :-

ଧର୍ମଘଟ ଯେ କେବଳ ବିବାଦର ପକ୍ଷ ମୁନିବ ଓ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର କ୍ଷତି ସାଧନ କରେ ତାହା ନୁହେଁ । ଏହା ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ସାମାଜିକ ଓ ଅର୍ଥନୈତିକ କ୍ଷତି ସାଧନ କରିବା ବା ସେମାନଙ୍କୁ ଅସୁବିଧାରେ ପକାଇବା ସାଙ୍ଗକୁ ଆଇନ ଶୃଙ୍ଖଳା ପରିସ୍ଥିତିରେ ସମସ୍ୟା ସୃଷ୍ଟି କରିଥାଏ । ସବୁ ସ୍ତରରେ ମାଲିକମାନଙ୍କୁ ଅର୍ଥନୈତିକ ଦାବିଗୁଡ଼ିକୁ ମାନିବାକୁ ବାଧ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଯେହେତୁ ଆବଶ୍ୟକତାଠାରୁ ଅଧିକ ଦେଲେ ତାର କ୍ଷତି ହେବା ସାଙ୍ଗକୁ ଉତ୍ପାଦିତ ସାମଗ୍ରୀ ଉପରେ ଦରବୃଦ୍ଧି ଖାଉଟିମାନଙ୍କ ଉପରେ ପଡ଼ିବ ଓବଜାରରେ ଦର ଅନୁସାରେ ଏହାର କାଟତି କମ ହୋଇଯାଇପାରେ । ସେହିପରି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଦାବିକୁ ମଧ୍ୟ ଅବଜ୍ଞା କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । କାରଣ ଶ୍ରମ ବଦଳରେ ସେମାନେ ଉପଯୁକ୍ତ ମଜୁରୀ ବୋନସ, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଟି ଆଦି ପାଇବା ସାଙ୍ଗକୁ ସେମାନଙ୍କର ଚାକିରି ନିରାପତ୍ତା ଓ ଉନ୍ନତ ଚାକିରିସର୍ତ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ । ସେଥିପାଇଁ ଧର୍ମଘଟ ଅଧିକାର ବା ତାଲା ବନ୍ଦ ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ତରଫରୁ କେତେକ କଟକଣା କରାଯାଇଛି ଓ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦଗୁଡ଼ିକର ସମାଧାନ ପାଇଁ ଅନେକ ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି । ଆମର ଆଇନରେ ଧର୍ମଘଟକୁ ଏଡ଼ାଇବାର ବ୍ୟବସ୍ଥାସ୍ୱରୂପ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ "ବିଚାର ବ୍ୟବସ୍ଥା" ମଧ୍ୟ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଛି । ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ "ଅଧିନିୟମ" ୧୯୪୭ରେ ଧର୍ମଘଟ କରିବାର ପଦ୍ଧତି ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଓ ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ବା ଶିଳ୍ପ ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦର ବିଚାର ବିୟେର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି । ସେହିପରି ଭାବରେ ତାଲାବନ୍ଦକୁ ଏଡ଼ାଇବା ପାଇଁ କେତେକ ନିୟମ ଓ କଟକଣା ମଧ୍ୟ କରାଯାଇଛି ।

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ସମାଧାନର ପଦ୍ଧତି/ ବ୍ୟବସ୍ଥା:-

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ଅଧିକାର ସାବ୍ୟସ୍ତ କରିବାକୁ ହେଲେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଉପୁଜିଲେ କିପରି ସେଗୁଡ଼ିକ ସମାଧାନ ହୋଇ ପାରିବ ଓ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ବିଷୟରେ ଧାରଣା ଥିବା ଆବଶ୍ୟକ। ସେଗୁଡ଼ିକ ନିମ୍ନରେ ପ୍ରଦତ୍ତ କରାଗଲା-

୧) ଯଦି ଶିଳ୍ପ ବିବାଦଗୁଡ଼ିକ ପାରସ୍ପରିକ ବୁଝାମଣା ଓ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା ମାଧ୍ୟମରେ ସମାଧାନ ହୋଇ ନପାରେ ତାହା ହେଲେ ତୃତୀୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଫଳରେ ସମାଧାନ ପାଇଁ ଉଦ୍ୟମ ହୋଇଥାଏ। ଶିଳ୍ପ ବିବାଦର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ସରକାର ପ୍ରତି ଅଞ୍ଚଳ ପାଇଁ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ମୁତୟନ କରିଥାଆନ୍ତି କିମ୍ବା ମିଳାମିଶା ପରିଷଦକୁ ପଠାଇ ଥାଆନ୍ତି ବିବାଦର ସମାଧାନ ପାଇଁ। ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ଉଭୟଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଆଲୋଚନା କରି ଏକ ଚୁକ୍ତି ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ କରିବାକୁ ଉଦ୍ୟମ କରନ୍ତି। ପ୍ରଥମେ ମାଲିକ ଯଦି ଦାବି ପୂରଣ ନକରନ୍ତି ତାହା ହେଲେ ଶ୍ରମିକ ବା ତାଙ୍କ ସଂଘ ସେହି ସ୍ଥାନୀୟ ଅଞ୍ଚଳ ପାଇଁ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ପରିଚ୍ଛେଦ ୪-ଅନୁସାରେ ମୁତୟନ ହୋଇଥିବା ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟିକୁ ଲିଖିତଭାବେ ବିବାଦଟି ଆଣିଲେ ସେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ କରି ଉଭୟଙ୍କ ସହିତ ଅଲଗା ଆଲୋଚନା କରି କିମ୍ବା ମିଳିତଭାବେ ଗୋଟିଏ ସ୍ଥାନରେ ଆଲୋଚନା କରାଇ ଏକ ସମାଧାନ ପାଇଁ ଉଦ୍ୟମ କରିବେ, ଉଭୟେ ରାଜି ହେଲେ ଏକ ଚୁକ୍ତି ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ଆଲୋଚନା ବିଫଳ ହେଲେ ଏକ ବିବରଣୀ ସରକାରଙ୍କୁ ନିଜର ମତାମତ ସହ ପ୍ରେରଣ କରନ୍ତି।

୨) ମିଳିମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ସମାଧାନ ଅଚଳ ହେଲେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ବା ପରିଷଦ ଯେଉଁ ବିବରଣୀ ସରକାରଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଆନ୍ତି ସେହି ଅନୁସାରେ ନିଯୋକ୍ତା ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଉପୁଜିଥିବା ବିବାଦର ବିଚାର ପାଇଁ ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ବା ଶିଳ୍ପ ଟ୍ରାଇବୁନାଲକୁ ପଠାଇ ଥାଆନ୍ତି ଏପରି ସ୍ଥଳେ ଧର୍ମଘଟ କରିଆରେ ଶକ୍ତି ନ ଦେଖାଇଲେ ମଧ୍ୟ ବିଚାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ଯେଉଁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ହୁଏ ତାହାକୁ ବିବାଦର ଉଭୟ ପକ୍ଷ ମାନିବାକୁ ବାଧ୍ୟ।

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ଉପରେ ଆଇନଗତ କଟକଣା :-

ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କରେ ଅବାଧରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦର ଅଧିକାର ଦିଆଯାଇନାହିଁ । ସେଥିପାଇଁ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ନୋଟିସ ଦେବା ଓ ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମୟରେ କିମ୍ବା ବିଚାର ଚାଲିଥିବା ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ କରିବାକୁ କିମ୍ବା ତାଲା ବନ୍ଦ ପାଇଁ କଟକଣା କରାଯାଇଛି । ପୁନଶ୍ଚ ତାଲାବନ୍ଦ ପାଇଁ ଅନୁମତି ନେବାକୁ ମଧ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି । ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ତ୍ୱରାନ୍ୱିତ କରିବା ସମୟ ଧାର୍ଯ୍ୟ ହୋଇଛି ଓ ଏହାର ସମାଧାନ ନ ହେଲେ ସରକାରଙ୍କୁ ଜଣାଇ ଦେବାକୁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି ।

ଜନକଲ୍ୟାଣ ସଂସ୍ଥାରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ନିଷେଧ :-

ଜନକଲ୍ୟାଣ ସଂସ୍ଥାରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦକୁ ନିମ୍ନମତେ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରାଯାଇଛି ଓ ନିଷେଧ କରାଯାଇଛି । ୧) ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମରେ ପରିଚ୍ଛେଦ ୨) ଅନୁଯାୟୀ ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଚାଲୁଥିବା ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମାପ୍ତ ହେବାର ୭ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଅର୍ଥାତ୍ ଧର୍ମଘଟ, ତାଲାବନ୍ଦ ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମାପ୍ତ ହେବାର ୭ ଦିନ ପରେ ହୋଇପାରିବ ।

୨) ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ପାଇଁ ଅନ୍ତତଃ ୧୪ ଦିନ ଆଗରୁ ନୋଟିସ ନଦେଇ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଧର୍ମଘଟ ତାଲାବନ୍ଦ ପାଇଁ ଇଚ୍ଛା ପ୍ରକାଶ କରି ଧର୍ମଘଟ ନୋଟିସ ଦେବାର ୬ ସପ୍ତାହ ମଧ୍ୟରେ ହିଁ ଧର୍ମଘଟ କରିବାକୁ ହେବ । ଏହା ୬ ସପ୍ତାହ ସମୟ ସୀମା ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଲା ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆଦି ଚାଲିବାରେ ସମୟ ଯିବ ଏବଂ ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଚାଲିଥିବା ସମୟରେ କିମ୍ବା ସମାପ୍ତ ହେବାର ୭ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଧର୍ମଘଟ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଧର୍ମଘଟ ନୋଟିସ ଦେବା ପରେ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ହୋଇଥାଏ । ମାତ୍ର ଏପରି ଏକ ଧର୍ମଘଟ ନୋଟିସ ଦେବାର ୬ ସପ୍ତାହ ବଳବତ୍ତର ରହିବ ଓ ତା'ପରେ କୌଣସି ଧର୍ମଘଟ କଲେ ତାହା ବେଆଇନ ହୋଇଥାଏ । ସମାଧାନ ବା ବିଚାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ସମୟରେ ମଧ୍ୟ ଜନ ସେବା ସଂସ୍ଥାରେ ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ହୋଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଏହିସବୁ କାରଣରୁ ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଜଣା ଯିବାର ଛଅ ସପ୍ତାହ ମଧ୍ୟରେ ଏହାକୁ ସୀମାବଦ୍ଧ ରଖାଯାଇଛି ।

୩) ପୁନଶ୍ଚ ନୋଟିସରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଥିବା ତାରିଖ ସମାପ୍ତ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଧର୍ମଘଟ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ।

୪) ଏତଦ୍ ବ୍ୟତୀତ ଦରକାର ପଡ଼ିଲେ ସରକାର ଜନକଲ୍ୟାଣ ସଂସ୍ଥାରେ ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ସେବା ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ ବଳରେ ମଧ୍ୟ ଧର୍ମଘଟକୁ ନିଷେଧ କରିବାର କ୍ଷମତା ରହିଛି। ଆଇନର ବିଭିନ୍ନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ ଜନକଲ୍ୟାଣ ସଂସ୍ଥାରେ ଧର୍ମଘଟ ଚାଲିବାର ସମ୍ଭାବନା କ୍ଷୀଣ।

ସାଧାରଣ ସଂସ୍ଥାରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦର ନିଷେଧ:-

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୩ରେ ସାଧାରଣ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ବିଷୟରେ ଥିବା କଟକଣାମାନ ଉଲ୍ଲେଖ ଅଛି।

୧) ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ମିଳାମିଶା ପରିଷଦଙ୍କ ନିକଟରେ ଚାଲୁଥିବା ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମାପ୍ତର ୭ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଧର୍ମଘଟ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ।

୨) ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ଟ୍ରାଇବୁନାଲ କିମ୍ବା ଜାତୀୟ ଟ୍ରାଇବୁନାଲ ବା ପଞ୍ଚାୟତିକୁ ପଠାଯାଇଥିବା ବିବାଦ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବା ସମୟରେ ଓ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ସମାପ୍ତ ହେବାର ୨ମାସ ମଧ୍ୟରେ ଧର୍ମଘଟ ତାଲାବନ୍ଦ ନିଷେଧ।

୩) କୌଣସି ଏକ ସମାଧାନ ବା ବିଚାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ଥିବା କୌଣସି ଘଟଣା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଥିବା ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ନିଷେଧ। ଏଥିରୁ ନିମ୍ନ ଲିଖିତ ବିଷୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ।

ସାଧାରଣ ସଂସ୍ଥାରେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ନିକଟରେ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ ଚାଲୁଥିବା ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟର ବାରଣ ନାହିଁ। ମାତ୍ର ଯେତେବେଳେ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଏକ ମିଳାମିଶା ପରିଷଦ ନିକଟରେ ଚାଲୁଥିବ ସେଠାରେ ଏହା ବାରଣ କରାଯାଇଛି। ଯେହେତୁ ମିଳାମିଶା ପରିଷଦ ଗଠନ କ୍ୱଚିତ୍ ହୋଇଥାଏ। ତେଣୁ ଏପରି ବାରଣ ମଧ୍ୟ କ୍ଷୀଣ। ଏଠାରେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବାର କଥା ସାଧାରଣ ସଂସ୍ଥାରେ ଯେହେତୁ ଧର୍ମଘଟ ନୋଟିସ ଓ ଦାବି ଉପସ୍ଥାପନରେ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଚଳାଇବାକୁ ବାଧ୍ୟ ନୁହନ୍ତି, ତେଣୁ ଧର୍ମଘଟକୁ ନିଷେଧ କରିବାର କାରଣ ମଧ୍ୟ ନାହିଁ।

୨) ସାଧାରଣ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କରେ ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ପାଇଁ ଆଗରୁ ନୋଟିସ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆଇନରେ ନାହିଁ। ମାତ୍ର ଶୃଙ୍ଖଳା ବିଧି (Code of discipline) ରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଅଛି ଯେ ବିନା ନୋଟସରେ ଧର୍ମଘଟ ତାଲାବନ୍ଦ କରି ହେବନାହିଁ।

୩) କୌଣସି ଏକ ସମାଧାନ ଓ ବିଚାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଥିବା ସମୟରେ ଯଦି ଦାବି (ସମସ୍ୟା) ଉପରୋକ୍ତ ସାମଧାନ ଓ ବିଚାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶରେ ଥାଏ, ତାହାହେଲେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦକୁ ବାରଣ କରାଯାଇଛି, ମାତ୍ର ସେଥିରେ ଯଦି ଦାବି ଗୁଡ଼ିକ ନଥାଏ ତାହାହେଲେ ଧର୍ମଘଟ ତାଲାବନ୍ଦକୁ ବାରଣ କରାଯାଇ ନାହିଁ।

୪) ମିଳାମିଶା ବୋର୍ଡଙ୍କ ଆଗରେ ଆଲୋଚନା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଚାଲିଥିବା ସମୟରେ କିମ୍ୱା ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ, ଟ୍ରାଇବୁନାଲଙ୍କ ବା ପଞ୍ଚାୟତିଙ୍କ ନିକଟରେ ବିବାଦର ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ (Points of dispute) ବିଗ୍ଭରାଧୀନ ଥିବା ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ ନିଷେଧ କରାଯାଇଛି।

ଧର୍ମଘଟ ତାଲାବନ୍ଦ ଗ୍ଭଲୁଥିବା ସମୟରେ ବିବାଦ ବିଗ୍ଭର ପାଇଁ ପ୍ରେରଣ ଓ ଏହାର ଅବ୍ୟାହତ ଯୋଗୁଁ ପରିଣତି:- ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୩ରେ ସ୍ୱତଃ ଧର୍ମଘଟ ନିଷେଧତ ହୋଇନାହିଁ। ମାତ୍ର ସରକାର କ୍ଷତିଗ୍ରସ୍ତ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ଶୁଣାଣି ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ଦେଇ ନିଷେଧ କରିବା ଉଚିତ୍।

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ସମ୍ପର୍କରେ ନୋଟିସ ଦେବା ନିୟମବଳୀ:-

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରଣୀତ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ନିୟମ ଓ ରାଜ୍ୟ ନିୟମରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ପୂର୍ବରୁ ନୋଟିସ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଖଞ୍ଜା ଯାଇଛି ଓ ଫର୍ମ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯାଇଛି। କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଜନସେବା ସଂସ୍ଥାରେ ଯଥାକ୍ରମେ ଫର୍ମ "O" (Form "L") ଓ ଫର୍ମଡ (Form "M")ରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ପାଇଁ ନୋଟିସ ଦେବାକୁ ହେବ। ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ଜନସେବା ସଂସ୍ଥାରେ ଯଥାକ୍ରମେ ଫର୍ମ 'ତ' ((Form "P") ଏବଂ ଫର୍ମ 'ଥ ((Form "Q")ରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ପାଇଁ ନୋଟିସ ଦେବାକୁ ହେବ ।

ନିଯୁକ୍ତକାରୀ ଧର୍ମଘଟ ନୋଟିସ ପାଇବାର ପାଞ୍ଚଦିନ ମଧ୍ୟରେ। କିମ୍ୱା ତ

ତାଲାବନ୍ଦ ନୋଟିସ ଦେବାର ପାଞ୍ଚଦିନ ମଧ୍ୟରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପ୍ରଣାଳୀରେ ପ୍ରାଧିକାରୀଙ୍କ ନୋଟିସ ପାଇବା ଓ ଦେବା ବିଷୟ ଅବଗତ କରାଇବେ ।

କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ପ୍ରାରମ୍ଭ ଓ ସମାପ୍ତ :-

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ବିଷୟରେ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯଧାରା ଚାଲିଥିବା ସମୟରେ ବା ବିଚାରାଧୀନ ଥିବାବେଳେ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ପଞ୍ଚାୟତଙ୍କ ନିକଟରେ ବିଚାରାଧୀନ ଥିବା ସମୟରେ କେଉଁଦିନ ଆରମ୍ଭ ସମୟ ଓ କେଉଁଦିନ ସମାପ୍ତ ଦିବସ ଜାଣିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହା ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ୨୦ ପରିଚ୍ଛେଦରେ ନିମ୍ନମତେ ଉଲ୍ଲେଖ ଅଛି ।

କ) ଜନ କଲ୍ୟାଣ ସେବା ସଂସ୍ଥା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯେଉଁଦିନ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀ ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ବିଷୟରେ ନୋଟିସ ପାଇବେ ସେହି ଦିନଠାରୁ ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ଆରମ୍ଭ ହେଲା ବୋଲି ଧରି ନିଆଯିବ । ମିଳାମିଶା ବୋର୍ଡଙ୍କ ନିକଟରେ ଥିବା କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ସରକାର ଯେଉଁ ତାରିଖରେ ବିବାଦ ବୋର୍ଡଙ୍କ ନିକଟକୁ ପ୍ରେରଣ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ଦେବେ ସେହି ତାରିଖରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ । ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ସମାପ୍ତ ହେଲା ବୋଲି ଧରି ନିଆଯିବ ଯେଉଁ ତାରିଖରେ ଏକ ସମାଧାନ ସ୍ମାରକ ପକ୍ଷମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ ହୋଇ ସମାଧାନ ହେବ କିମ୍ବା ଯେଉଁଠାରେ ପକ୍ଷମାନେ କୌଣସି ସମାଧାନରେ ଉପନୀତ ହୋଇ ନପାରିବା କାରଣରୁ ମିଳାମିଶା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପ୍ରେରିତ ବିବରଣୀ ଯେଉଁ ଦିନ ସରକାର ପାଆନ୍ତି କିମ୍ବା ମିଳାମିଶା ବୋର୍ଡଙ୍କ ବିବରଣ ଗେଜେଟରେ ପ୍ରକାଶିତ ହୁଏ । ପୁନଶ୍ଚ ଯଦି ମିଳାମିଶା କାର୍ଯ୍ୟ ଚାଲୁଥିବା ସମୟରେ ସରକାର ବିବାଦକୁ ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ ବା ଟ୍ରାଇବ୍ୟୁନାଲକୁ ବିଚାର ପାଇଁ ପ୍ରେରଣ କରନ୍ତି । ଯେଉଁଦିନ ଏହି ବିବାଦ ପ୍ରେରଣ ହୁଏ, ସେହି ତାରିଖରୁ ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମାପ୍ତ ହୁଏ ।

ଖ) ବିଚାର କାର୍ଯ୍ୟଧାରା କିମ୍ବା ପଞ୍ଚାୟତିଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ଯେଉଁ ଦିନ ବିବାଦ ବିଚାରପାଇଁ ପ୍ରେରଣ କରାଗଲା ସେହି ଦିନଠାରୁ ଆରମ୍ଭ ହେଲା ବୋଲି ଧରି ନିଆଯିବ ଏବଂ ଯେଉଁ ଦିନଠାରୁ ବିଚାର ନର୍ଦ୍ଦେଶ ବଳବତ୍ତର ହୁଏ ସେହି ଦିନ ସମାପ୍ତ ହେଲା ବୋଲି ଧରି ନିଆଯିବ । ଯେହେତୁ ବିଚାର

ନିର୍ଦ୍ଦେଶ (Award) ପ୍ରକାଶ ପାଇବାର ୩୦ ଦିନ ପରେ ବଳବତ୍ତର ହୁଏ, ତେଣୁ ବିଚାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପ୍ରକାଶ ପାଇବାର ୩୦ ଦିନ ପର ଦିବସକୁ କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ସମାପ୍ତ ଦିବସ ବୋଲି ଧରି ନିଆଯିବ ।

ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ:-

ପୂର୍ବରୁ ଧର୍ମଘଟ ଏକ ଅଧିକାର ବୋଲି ଆଲୋଚିତ ହୋଇଛି ଓ ଏହାକୁ ଆଇନଗତ ଅସ୍ତ୍ରଭାବରେ ସାମୁହିକ ମୂଲଚାଲ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଜଣେ ଅନିଚ୍ଛୁକ ମୁନୀବ ଉପରେ ପ୍ରୟୋଗ କରିବାକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ଲାଭ କରିଛନ୍ତି ଓ ସେଥିପାଇଁ ଆଇନ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଣୟନ ହୋଇଛି । ତେଣୁ ଧର୍ମଘଟକୁ ବେଆଇନ ବୋଲି ସାଧାରଣରେ କୁହାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ଯଦିଓ ମାଲିକର ଅର୍ଥନୈତିକ କ୍ଷତିସାଧନ କରିଥାଏ । ସେହିପରି 'ତାଲାବନ୍ଦ' ମଧ୍ୟ ମାଲିକ ପାଇଁ ସାଧାରଣ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଅଧିକାର ଓ ଏହି ଅସ୍ତ୍ରକୁ ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ବେଆଇନ ନୁହେଁ, ମାତ୍ର ଆଇନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦଗୁଡ଼ିକ ସମାଧାନର ପନ୍ଥା ଯାହା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯାଇଛି ତାହାକୁ ଖିଲାପ କଲେ 'ଧର୍ମଘଟ' ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ବେଆଇନ ଘୋଷିତ ହୋଇଥାଏ ।

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ନିମ୍ନଲିଖିତ ପରିସ୍ଥିତିରେ ବେଆଇନ ହୋଇଥାଏ । ୧) ଯଦି ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମରେ ଥିବା ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୨ ଓ ୨୩ର ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଖିଲାପ କରି ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ ବା ଘୋଷଣା କରାଯାଇଥାଏ ତାହାହେଲେ ବେଆଇନ ହୁଏ । ଏହା ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୪ରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଅଛି (୨) ଯଦି ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ବିଚାର ପାଇଁ ପ୍ରେରଣ ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ଚାଲୁଥାଏ ଏବଂ ସରକାର ତାହାକୁ ବାରଣ କରିବା ସତ୍ତ୍ୱେ ଚାଲୁରହେ ତାହାହେଲେ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମର ପରିଚ୍ଛେଦ ୧୦ (କ) ଓ (ଖ) ଏହାକୁ ଖିଲାପ କରିବ, ତେଣୁ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ବେଆଇନ ହେବ ।

କେଉଁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଧର୍ମଘଟ ତାଲାବନ୍ଦ ବେଆଇନ ନୁହେଁ:-

(୧) ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବାରଣ ପାଇଁ ଆଦେଶ ନ ଦେଇଛନ୍ତି, ସରକାର ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ବିଚାର ପାଇଁ ପଠାଇବା ଦ୍ୱାରା ଏହା ଆପେ ଆପେ ବେଆଇନ ଘୋଷଣା କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । (୨) ଯଦି ଧର୍ମଘଟ ଏକ ବେଆଇନ ତାଲାବନ୍ଦ

ଘୋଷଣା କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । (୨) ଯଦି ଧର୍ମଘଟ ଏକ ବେଆଇନ ତାଲାବନ୍ଦ ଯୋଗୁ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ଏକ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ଯୋଗୁଁ ଘୋଷଣା ହୋଇଥାଏ ତାହାହେଲେ ଏହା ବେଆଇନ ହେବ ନାହିଁ । କୌଣସି ଧର୍ମଘଟ ବେଆଇନଭାବେ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତ ବା କାର୍ଯ୍ୟ ସର୍ତ୍ତ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯୋଗୁଁ ହେଲେ ତାହା ବେଆଇନ ହୁଏ ନାହିଁ । କୌଣସି ମାଲିକ ଯଦି ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଉପରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଲଦି ଦିଅନ୍ତି ତାହାକୁ ଶ୍ରମିକ ନ କରିବାକୁ ବାରଣ କରିବା ଧର୍ମଘଟ ମଧ୍ୟରେ ଗଣ୍ୟନୁହେଁ । ତଥାପି ତାହାକୁ ଧର୍ମଘଟ କହିଲେ ମଧ୍ୟ ବେଆଇନ ଓ ସେହି ଧର୍ମଘଟ ବେଆଇନ ନୁହେଁ ।

ଧର୍ମଘଟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଓ ଅନ୍ୟାୟ :-

ଧର୍ମଘଟ ଆଇନଗତ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କି ନୁହେଁ ତାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଧର୍ମଘଟର ଘଟଣା ଓ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ନେଇ ବିଚାର କରାଯାଇଥାଏ । ଅନେକ ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟର ଆଇନସଙ୍ଗତ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ୟାୟ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ବେଳେ ବେଳେ ଧର୍ମଘଟ କେତେକ ପଦ୍ଧତି ଗ୍ରହଣ କରିବା ଯୋଗୁଁ ବେଆଇନ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଧର୍ମଘଟର ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ଯୋଗୁଁ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହୋଇଥାଏ ମାତ୍ର ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ବାସ୍ତବରେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହେବା ପରିସ୍ଥିତି ଉଦ୍‌ଭବ କରିବା ଆଶାକ୍ଷୀଣ ।

ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ପାଇଁ ଶାସ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥା :-

ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଅଧିନିୟମରେ ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୬ରେ ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ-ପାଇଁ ଶାସ୍ତିର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି ।

(୨) ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୫ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି ଯେ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ଜାଣିକରି କୌଣସି ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟକୁ ବା ତାଲାବନ୍ଦକୁ ସାହାଯ୍ୟ ଓ ସମର୍ଥନ କରି ଆର୍ଥିକ ସାହାଯ୍ୟ ଦେବେ ନାହିଁ । ଯିଏ ଏହାର ଖିଲାପ କରିବେ ସେ ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୮ ଅନୁସାରେ ୬ମାସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜେଲ ବା ଏକହଜାର ଟଙ୍କା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜୋରିମାନା କିମ୍ବା ଉଭୟ ଦଣ୍ଡରେ ଦଣ୍ଡିତ ହେବେ ।

(୩) ଧର୍ମଘଟ, ତାଲାବନ୍ଦକୁ ଉଷ୍ଟୁକାଇବା ପାଇଁ ଦଣ୍ଡ :- ପରିଚ୍ଛେଦ ୨୬ରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି ଯେ ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତି ବେଆଇନ ଧର୍ମଘଟ ବା ତାଲାବନ୍ଦ ଆରମ୍ଭ କରିବା

ହଜାର ଟଙ୍କା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜୋରିମାନା କିମ୍ବା ଉଭୟ ଦଣ୍ଡରେ ଦଣ୍ଡିତ ପାଇବେ ।

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦର ପରବର୍ତ୍ତୀ ସ୍ଥିତି

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ପରେ.ସାଧାରଣତଃ ନିମ୍ନଲିଖିତ ତିନୋଟି ବିଷୟ ଉପୁଜିଥାଏ ।

(୧) ନିଯୋକ୍ତ ଧର୍ମଘଟକାରୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କର୍ମଚ୍ୟୁତ ବା ବରଖାସ୍ତ କରିବାର ଅଧିକାର ।

(୨) ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ସମୟ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମଜୁରୀ ଦାବି ।

(୩) ଧର୍ମଘଟକାରୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ଯେଉଁମାନଙ୍କ ସ୍ଥାନରେ ନୂତନ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବେ ।

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ଆଇନ ସଙ୍ଗତ କି ବେଆଇନ, ନ୍ୟାର୍ଯ୍ୟ କି ଅମୂଳକ ଏହି ସବୁ ପ୍ରଶ୍ନ ଉପରେ ଲିଖିତ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାର ହୋଇଥାଏ । ତେଣୁ କେଉଁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଧର୍ମଘଟ ଆଇନସଙ୍ଗତ, ବେଆଇନ, ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କିମ୍ବା ଅମୂଳକ ତାହା ପ୍ରଥମେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଉ । ପୂର୍ବରୁ ଧର୍ମଘଟ ବେଆଇନ ବିଷୟରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇଛି । କେଉଁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ନ୍ୟାଯ୍ୟ ବା ଅମୂଳକ (ଅନ୍ୟାୟ) ତାହା ଏଠାରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇଛି ।

ଧର୍ମଘଟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କିମ୍ବାଅନ୍ୟାୟ (ଅଯଥାର୍ଥ)

ଧର୍ମଘଟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କି ଅନ୍ୟାୟ ତାହା ଉପସ୍ଥିତ ଘଟଣା ଓ ପରିସ୍ଥିତି ଅନୁସାରେ ବିଚାର କରାଯାଇଥାଏ । ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଦାବିଗୁଡ଼ିକ ଯଦି ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥାଏ ଓ ତୁଚ୍ଛ ହୋଇ ନଥାଏ, ତାହାହେଲେ ଧର୍ମଘଟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ । ଧର୍ମଘଟ ଯଦି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନୋଟିସ ଦିଆଯାଇ ଓ ଅନ୍ୟ ପଦ୍ଧତି ଅନୁସରଣ କରି କରାଯାଇଥାଏ ତାହାହେଲେ ଏହା ଆଇନସଙ୍ଗତ ହୋଇଥାଏ ମାତ୍ର ଯଦି ଦାବିଗୁଡ଼ିକ ତୁଚ୍ଛ ହୋଇଥାଏ ତାହାହେଲେଏ ଧର୍ମଘଟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହେବ ନାହିଁ । ସେପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅନ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ପାରିବ ।

ସୁପ୍ରିମ କୋର୍ଟଙ୍କ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଅନୁସାରେ (Swadeshi Industries Ltd. V. Their workmen 1960 (I) LLJ 78) ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମୂଳ ଦରମା, ମହଙ୍ଗାଭତ୍ତା, ବୋନସ, ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠି, ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି, ଛୁଟି, ଦିବସ ଆଦି

ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମୌଳିକ ଲକ୍ଷ୍ୟ ପୂରଣ ପାଇଁ ସାମୁହିକ ମୁଲଚାଲରେ ଶ୍ରମିକମାନେ କାରଖାନା ବା କମ୍ପାନୀ ମାଲିକ ଉପରେ ଚାପ ପ୍ରୟୋଗ କରିବାପାଇଁ ଧର୍ମଘଟ କଲେ ତାହା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହେବ ।

ମାଲିକଙ୍କ ଆଚରଣରୁ ମଧ୍ୟ ଧର୍ମଘଟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କି ଅନ୍ୟାୟ ତାହା ବିଚାର କରାଯାଇଥାଏ । ଯଦି ମାଲିକ (ନିଯୋକ୍ତା) ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତିରେ ଅନ୍ୟାୟ ଆଚରଣ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରନ୍ତି (Unfair Labour Practile) ତାହା ଅନ୍ୟାୟ ଓ ସେପରି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଧର୍ମଘଟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ । ମାଲିକ ମିଳାମିଶା ପ୍ରକ୍ରିୟା ମାଧ୍ୟମରେ ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ ପାଇଁ ରାଜିଥିବା ସମୟରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଆଲୋଚନାରେ ଭାଗ ନେଇ ଧର୍ମଘଟ କରିବା ଅନ୍ୟାୟ ଅଟେ ।

ବସି ରହିବା ଧର୍ମଘଟ (Stay -in strike) ବେଆଇନ ନୁହେଁ ବୋଲି ସୁପ୍ରିମ କୋର୍ଟ ତାଙ୍କର ରାୟରେ ଦର୍ଶାଇଛନ୍ତି(Punjab Nationsl Bank Ltd V. Their workmen AIR 1960 S.C. 160-1959 (II) LLJ 666)

ତାଲାବନ୍ଦ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାୟ

ନିଯୋକ୍ତା ଯଦି ଶିଳ୍ପର ଧନ ଜୀବନ କ୍ଷତିର ଆଶଙ୍କା କରି ଏହାର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ କିମ୍ବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ହିଂସାତ୍ମକ ଆଚରଣ କାରଣରୁ ଏହାର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ 'ତାଲାବନ୍ଦ' (Lock out) ଘୋଷଣା କରନ୍ତି ତାହା ନ୍ୟାୟ ସଙ୍ଗତ ।

ଯଦି କେତେଜଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବହିଷ୍କାର କରାଯିବା କାରଣରୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ପ୍ରତୀକ ଧର୍ମଘଟ କରନ୍ତି ଓ ଧର୍ମଘଟ ପରେ ସେମାନେ କାମକୁ ଫେରିବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥାଏ ସେପରି ସ୍ଥଳେ ନିଯୋକ୍ତ ତାଲାବନ୍ଦ ଘୋଷଣା କରିବା ଅନ୍ୟାୟ ଅଟେ । ପରିସ୍ଥିତି ଓ ଘଟଣାକୁ ନେଇ ଅନୁରୂପ ତାଲାବନ୍ଦ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ କି ଅନ୍ୟାୟ ତାହା ବିଚାର କରାଯାଇଥାଏ ।

ମାଲିକ ଧର୍ମଘଟକାରୀ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ଅଧିକାର

(୧) ଧର୍ମଘଟକାରୀ ଶ୍ରମିକ ସ୍ୱତଃ ଚାକିରି ତ୍ୟାଗ କରିଛନ୍ତି ବୋଲି ଧରି ନିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଧର୍ମଘଟ ଫଳରେ ମାଲିକ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ

ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ସମ୍ପର୍କର ସ୍ୱତଃ ଅବସାନ ଘଟେ ନାହିଁ।

(୨) ଧର୍ମଘଟ ଆଇନସଙ୍ଗତ ଓ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହୋଇଥିଲେ ମାଲିକ ଧର୍ମଘଟରେ ଯୋଗଦେଇଥିବା କାରଣରୁ କୌଣସି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଉପରେ ଦଣ୍ଡବିଧାନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ।

(୩) ଧର୍ମଘଟ ଆଇନସଙ୍ଗତ ମାତ୍ର ସାଧାରଣଭାବେ ଅନ୍ୟାୟ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଧର୍ମଘଟରେ ଯୋଗଦାନ କରିଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ। ଯଦି ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାକୁ ଧ୍ୱଂସ କରିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକଭାବେ ତୁଚ୍ଛ ଦାବି ଉପରେ ଧର୍ମଘଟ କରାଯାଇଥିବା, ତାହାହେଲେ ଶ୍ରମିକଙ୍କର ଚାକିରି ବରଖାସ୍ତ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହୋଇପାରେ ବୋଲି ସୁପ୍ରିମ କୋର୍ଟ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ନେଇଛନ୍ତି (Ramkrishana Iron Foundary V. Their workmen 1954 (ii) LLj 372=6F.I.R. 508)

(୪) ଧର୍ମଘଟ ଯଦି ବେଆଇନ ହୋଇଥାଏ ତାହାହେଲେ ମାଲିକ ଧର୍ମଘଟରେ ଯୋଗଦାନ କରିଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିପାରନ୍ତି।

(୫) ଧର୍ମଘଟ ବେଆଇନ:- ଧର୍ମଘଟ ଯଦି ବେଆଇନ ହୁଏ ତାହାଲେ ଏପରି ଧର୍ମଘଟର ଯୋଗ ଦେଇଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତି ଶାସ୍ତି ବିଧାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି ମାତ୍ର ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଧର୍ମଘଟରେ ଯୋଗ ଦେଇଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସମୁହଭାବେ ବରଖାସ୍ତ କରିବା ଯୁକ୍ତି ସଙ୍ଗତ ହେବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ମାଲିକ କି ଶ୍ରମିକ କାହାର ଏଥିରେ ମଙ୍ଗଳ ହେବ ନାହିଁ।

ଧର୍ମଘଟ ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟକାରୀ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥାନରେ ନୂତନ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି

ଅନେକ ସମୟରେ ନିଯୋକ୍ତା ଧର୍ମଘଟ ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟକାରୀ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥାନରେ ନୂତନ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି କରି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଚଳାଇ ରଖିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରି ଥାଆନ୍ତି ଓ ନିଯୁକ୍ତି ଦେଇଥାଆନ୍ତି। ଯେହେତୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ଧର୍ମଘଟ କରିବା ଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ସ୍ୱତଃ ଚାକିରି ତ୍ୟାଗ କରି ନଥାନ୍ତି କିମ୍ବା ମାଲିକ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସମ୍ପର୍କରେ

ଅବସାନ ଘଟେ ନାହିଁ । ତେଣୁ ପୁରାତନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥାନରେ ନୂତନ ଶ୍ରମିକ ମୁତୟନ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଧର୍ମଘଟ ପରେ ପୁରାତନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇ ପାରିବେ । ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନୂତନ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ଅନ୍ୟାୟ ଆଚରଣ (Unfair Labour Practice) ଯୋଗୁଁ କରିଛନ୍ତି କି ନାହିଁ ତାହା ବିଚାର ଯୋଗ୍ୟ । (In Spencer and Co. Ltd. V. Their workmen 1956 (i) LLJ 714) ଧର୍ମଘଟ ବେଆଇନ ଓ ଅନ୍ୟାୟ ହୋଇଥିଲେ ନୂତନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥାନରେ ପୁରାତନ ଶ୍ରମିକ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇ ନପାରେ ମାତ୍ର ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଓ ଆଇନସଙ୍ଗତ ଧର୍ମଘଟରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଚାକିରିରେ ରହିବାର ଅଧିକାର ଅଛି । ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ଧର୍ମଘଟରେ ପୁରାତନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥାନରେ ନୂତନ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ଅବ୍ୟାହତ ରହିଲେ ଶିଳ୍ପ ଶାନ୍ତି ବ୍ୟାହତ ହେବାର ବହୁ ସମ୍ଭାବନା ଥାଏ ।

ଧର୍ମଘଟ ସମୟପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମଜୁରି ଦାବି

ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଯୁକ୍ତିହେଲା ଯେହେତୁ ଧର୍ମଘଟ କରିବା ସେମାନଙ୍କର ଏକ ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଓ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଦାବିଗୁଡ଼ିକ ଗ୍ରହଣ ନକରିବାରୁ ସେମାନେ ଧର୍ମଘଟରେ ଯୋଗଦାନ କଲେ, ତେଣୁ ସେମାନେ ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର । ମାତ୍ର ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏପରି ଦାବିକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରନ୍ତି ଓ ଯୁକ୍ତି ଦର୍ଶାନ୍ତି ଯେ ସେମାନଙ୍କର ଧର୍ମଘଟ ଦ୍ୱାରା କ୍ଷତି ହେଲା ଏବଂ ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ ଦ୍ୱାରା ଅଧିକ କ୍ଷତି ହେବ । କାମ ନାହିଁ ମଜୁରି ନାହିଁ ("No work no pay") ଏକ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୀତି ହୋଇଥିବାରୁ ଯେହେତୁ । ଶ୍ରମିକମାନେ ସ୍ୱେଚ୍ଛାରେ କାମ କରି ନାହାନ୍ତି ତେଣୁ ସେମାନେ ପରିଣତି ସ୍ୱରୂପ ମଜୁରି କାଟକୁ ସହ୍ୟ କରିବା ଉଚିତ ।

ଯଦିଓ ଧର୍ମଘଟ ସମୟର ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଆଇନରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ ତଥାପି ଶ୍ରମଅଦାଲତ ବା ଟ୍ରାଇବୁନାଲ ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଧର୍ମଘଟ ସମୟର ଦରମା ଦେବାକୁ ରାୟ ଦେଇ ଥାଆନ୍ତି । ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ଆପୋଷ ଆଲୋଚନା ମାଧ୍ୟମରେ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ମଧ୍ୟ ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତରି ଉନ୍ନତି ଓ ସୁରକ୍ଷା କିମ୍ବା ମଜୁରି ଆଦି ବିଷୟରେ ହୋଇଥାଏ, ସେତେବେଳେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟର ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ ଯଥାର୍ଥ । ଯେହେତୁ

ଧର୍ମଘଟକାଳିନ ମଜୁରି ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟ ଉପରେ ଆଧାରିତ । ତେଣୁ ଧର୍ମଘଟ ଯେତେବେଳେ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ସେତେବେଳେ ମଜୁରି ମଞ୍ଜୁର କରାଯିବା ଉଚିତ । ଅଦାଲତଙ୍କ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଅନୁସାରେ ଧର୍ମଘଟ ଅନ୍ୟାୟ ହେଲେ ଶ୍ରମିକମାନେ ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ନୁହନ୍ତି ।(In P.C. Rays Co. V. Rayan Forest Labour Union AIR 1964 Cal 221)

ତାଲାବନ୍ଦ ସମୟପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମଜୁରି ଦାବି

ତାଲାବନ୍ଦ ଯଦି ବେଆଇନ ଓ ଅନ୍ୟାୟ ତାହାହେଲେ ଶ୍ରମିକମାନେ ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର । ଏ ବିଷୟରେ କେତେକ ଅଦାଲତ ରାୟ ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ।

(୧) ଯଦି ଶିଳ୍ପ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଧନ ଜୀବନର କ୍ଷତିର ଆଶଙ୍କା କରି ଏହାର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ କିମ୍ୱା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ହିଂସାତ୍ମକ ଆଚରଣରୁ ରକ୍ଷା ପାଇଁବା ପାଇଁ ତାଲାବନ୍ଦ ଘୋଷଣା କରାଯାଇଥାଏ ତାହେଲେ ଏହା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନେ ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ନୁହନ୍ତି (Hanumant Jute mills V. Their workmen 1953 II LLJ 684)

(୨) ଯେଉଁଠାରେ ଧର୍ମଘଟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ବେଆଇନ, ସେଠାରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ଉଭୟ ସମୟର ସମସ୍ତ ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର । (Indian marine services Pvt. Ltd. V. Their workmen 1963 S.C. 528 1963 I LLJ 122)

(୩) ଯଦି ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନର ପରିଚ୍ଛେଦ ୩୩ ଓ ୯ କ) ରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଖିଲାପ କରି ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତ ବଦଳାଇ ଦେଲେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ସର୍ତ୍ତ ଅନୁସାରେ କାମ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ କରନ୍ତି ଓ ସେପରି ସ୍ଥଳେ ସେମାନେ କାମ କରିବାକୁ ବାରଣ କଲେ ତାର ପରିଣତି ସ୍ୱରୂପ ଯଦି ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତାଲାବନ୍ଦ ଘୋଷଣା କରନ୍ତି ତାହେଲେ ତାଲାବନ୍ଦ ବେଆଇନ ହେବ ଏବଂ ଶ୍ରମିକମାନେ ତାଲାବନ୍ଦ ସମୟର ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର (North broke Jule Co. Ltd. V. Their workmen AIR 1960 S.C. 879)

(୪) ଯେଉଁ ସମୟରେ ଧର୍ମଘଟ ଅନ୍ୟାୟ ଯୋଗୁଁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ତାଲାବନ୍ଦ ଘୋଷଣା

କରନ୍ତି ତାହା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହୋଇଥାଏ, ମାତ୍ର ଅହେତୁକଭାବେ ଏହା ଦୀର୍ଘଦିନ ଘୋଷଣା କରାଯିବା ଅନ୍ୟାୟ ହେବ । ଏପରି ସ୍ଥଳେ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ପରବର୍ତ୍ତି କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଦାୟୀ ହେବେ । ତେଣୁ ଉଭୟପକ୍ଷ ଶ୍ରମିକ ଓ ମାଲିକ ଏହାକୁ ବହନ କରିବାକୁ ହେବ । ତେଣୁ ଶ୍ରମିକମାନେ କମ୍ ହାରରେ ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର । ଏପରି ସ୍ଥଳେ ଟ୍ରାଇବ୍ୟୁନାଲ ତାଙ୍କର ବିବେକ ଅନୁସାରେ ଆଦେଶ ଦେବେ । (Pradip Lamp works V. Their workmen)

ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ଯୋଗୁଁ କେଉଁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ, ସେ ବିଷୟରେ ଜାତୀୟ କମିଶନ କେତେକ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲେ ।

ଜାତୀୟ ଶ୍ରମ କମିଶନ
(National Labour Commission)

ପ୍ରଥମ ଜାତୀୟ ଶ୍ରମ କମିଶନ ୧୯୬୭ ମସିହାରେ ତାଙ୍କ ରିପୋର୍ଟରେ ଏକ ସ୍ଥାୟୀ ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କ ଗଠନ କରିବାକୁ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଉକ୍ତ ଶିଳ୍ପ ସମ୍ପର୍କ କମିଶନ ଧର୍ମଘଟ ଓ ତାଲାବନ୍ଦ ସମୟ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ମଜୁରି ଦାବି ଗ୍ରହଣ କରିବା କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାଖ୍ୟାନ କରିବା ଉପରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲେ ।

(୧) ଯଦି ଶ୍ରମିକମାନେ ଯେଉଁ ଦାବି ଉପସ୍ଥାପିତ କରିଥାଆନ୍ତି ଓ ମାଲିକ ଗ୍ରହଣ ନକରିବାରୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ଧର୍ମଘଟ କରନ୍ତି ସେ ସ୍ଥଳରେ କମିଶନ ତାକୁ ସମର୍ଥନ କରି ବିଚାର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ (Award) ପ୍ରଦାନ କରନ୍ତି ତାହାହେଲେ ଉକ୍ତ ଧର୍ମଘଟ ସମୟର ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ନିଯୋକ୍ତାଙ୍କ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇପାରନ୍ତି ।

(୨) ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯୋଗୁଁ ଯଦି ଶ୍ରମିକମାନେ ଧର୍ମଘଟ କରିଥାଆନ୍ତି ଏବଂ କମିଶନଙ୍କ ମତରେ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯଥାର୍ଥ ନୁହେଁ ଏବଂ ଧର୍ମଘଟ ଯଥାର୍ଥ ତାହାହେଲେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଧର୍ମଘଟ ସମୟର ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ।

(୩) ଯଦି ଶ୍ରମିକମାନେ ଯେଉଁ ଦାବି ଉପରେ ଧର୍ମଘଟ କରିଥିବେ ତାହାକୁ

କମିଶନ ମଞ୍ଜୁର ନକରନ୍ତି ଏବଂ ଧର୍ମଘଟକୁ ବେଆଇନ ବୋଲି ଘୋଷଣା କରନ୍ତି ତାହେଲେ ଶ୍ରମିକମାନେ ମଜୁରି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ନୁହନ୍ତି ।

(୪) କମିଶନଙ୍କ ମତରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଦାବିଗୁଡ଼ିକ ଯୋଗୁଁ ତାଲାବନ୍ଦ ହେବାର କେତେକ ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ତାଲାବନ୍ଦ ଯଥାର୍ଥ ତାହେଲେ କମିଶନ ତାଲାବନ୍ଦ ସମୟର ମଜୁରି ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଆଦେଶ ଦେଇ ପାରିବେ ।

(୫) ଯଦି କମିଶନଙ୍କ ମତରେ ଦାବିଗୁଡ଼ିକ ଯଥାର୍ଥ ନୁହେଁ ମାତ୍ର ତାଲାବନ୍ଦ ଯଥାର୍ଥ ତାହେଲେ ଶ୍ରମିକମାନେ ମଜୁରି ଦାବି କରିବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ନୁହନ୍ତି ।

(୬) ଯଦି ଧର୍ମଘଟ ଚାଲୁଥିବା ସମୟରେ କିମ୍ବା ତାପରେ ନିଯୋକ୍ତା କୌଣସି ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶ ଗ୍ରହଣ କରିବାପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟରୁ ବରଖାସ୍ତ କରନ୍ତି ତାହେଲେ ଏହା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପ୍ରତି ଅନ୍ୟାୟ ଆଚରଣ (Unfair Labour Practice) ବୋଲି ଧରି ନିଆଯିବ ଏବଂ ଏହି ଆଚରଣ ପ୍ରମାଣିତ ହେଲେ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର ।

ଦ୍ୱିତୀୟ ଜାତୀୟ ଶ୍ରମକମିଶନ୍ (Second National Labour Commission)

୨ୟ ଶ୍ରମ କମିଶନ ଏବେ ଦେଶର ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର ପାଇଁ ଯେଉଁ ସୁପାରିଶ ଗୁଡ଼ିକ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ସୂଚନା ଦେଇଛନ୍ତି, ତାହା ଦେଶର ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କଠାରୁ ସମସ୍ତ ଅର୍ଜିତ ଅଧିକାର ଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିନେଇ ମାଲିକମାନଙ୍କ ହାତରେ କ୍ଷମତା ଠୁଳ କରିବା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ । ଜଗତିକରଣ ଓ ଉଦାରୀକରଣ ଆର୍ଥିକ ସଂସ୍କାର ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ସଫଳ କରିବା ପାଇଁ ଏହି ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ପଥ ପ୍ରଶସ୍ତ କରିବ । ଏହାହିଁ ସୁପାରିଶର ମୂଳ ଲକ୍ଷ ବୋଲି କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଓ ଶ୍ରମ କମିଶନ୍‌ଙ୍କ ତରଫରୁ ବ୍ୟାପକ ପ୍ରଚାର ଚାଲିଛି । କିନ୍ତୁ ବାସ୍ତବରେ ଏହାର ମୁଖ୍ୟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର କ୍ରମ ବର୍ଦ୍ଧମାନ ଆନ୍ଦୋଳନକୁ ଚପାଇଦେବା, ଟ୍ରେଡ୍‌ୟୁନିୟନ ଅଧିକାରକୁ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ନିଷେଧ କରିବା ଏବଂ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ମାଲିକାମାନଙ୍କର କ୍ରୀତଦାସରେ ପରିଣତ କରିବା ଚକ୍ରାନ୍ତ ।

ଗତ ସେପ୍ଟେମ୍ବର ୭ ତାରିଖରେ କେନ୍ଦ୍ର ଶ୍ରମ ମନ୍ତ୍ରୀ ସାହେବ ସିଂ ବର୍ମା ଦ୍ୱିତୀୟ ଶ୍ରମ କମିଶନଙ୍କ ପ୍ରଦତ୍ତ ଏହି ୧୭୫୧ ପୃଷ୍ଠାର ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରକାଶ କରିଛନ୍ତି । ଏହି ସୁପାରିଶ ଗୁଡ଼ିକ ହେଲା :

୧) କାରଖାନା ବା ସଂସ୍ଥାର ଶ୍ରମିକ ସଂଖ୍ୟା ଯାହା ହେଉନା କାହିଁକି ମାଲିକ ପକ୍ଷ ନିଜ ଇଚ୍ଛାନୁସାରେ ଲେ-ଅଫ କିମ୍ବା ଶ୍ରମିକ ଛଟେଇ କରି ପାରିବେ । ସେଥିପାଇଁ ସରକାର ବା ଉପଯୁକ୍ତ କର୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କର ଅନୁମତି ନେବାକୁ ହେବ ନାହିଁ ।

ଉଲ୍ଲେଖ ଯୋଗ୍ୟ ଯେ, ବର୍ତ୍ତମାନ ୧୦୦ ଜଣରୁ ଅଧିକ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟକରୁଥିବା ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ଗୁଡ଼ିକରେ ଲେ-ଅଫ କିମ୍ବା ଛଟେଇ କରାଗଲେ ମାଲିକମାନେ ସରକାରଙ୍କର ଅନୁମତି ନେବାକୁ ବାଧ, ଏହି ଆଇନ୍ ରହିଛି । ଏବେ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଏହାକୁ ୧୦୦୦ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶିଳ୍ପରେ କେବଳ ଏହି ଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବବୋଲି ସଂଶୋଧନ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି । ଦ୍ୱିତୀୟ ଶ୍ରମ କମିଶନ ମଧ ତାଙ୍କ ରିପୋର୍ଟରେ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କର ଏହି ଶ୍ରମିକ ବିରୋଧି ଇଚ୍ଛାକୁ ସାକାର କରିବା ପାଇଁ ସୁପାରିଶ କରିଛନ୍ତି ।

୨) କାରଖାନାର ଶ୍ରମିକ ସଂଖ୍ୟା ୩୦୦ ବା ତା'ଠାରୁ ବେଶି ହେଲେ ଏବଂ ତାହା ୩୦ ଦିନରୁ ବେଶି ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଚାଲିଲେ ସରକାରଙ୍କ ସଂପୃକ୍ତି ଦପ୍ତରରୁ ଘଟଣା ପରିବର୍ତ୍ତି ଅନୁମୋଦନ ନେବାକୁ ହେବ ।

୩) କାରଖାନା ଶ୍ରମିକ ସଂଖ୍ୟା ୩୦୦ ରୁ ଅଧିକ ହେଲେ ଏବଂ କାରଖାନାକୁ ସଂପୃକ୍ତ ମାଲିକ କ୍ଲୋଜର କରିବାକୁ ଚାହିଁଲେ ଶିଳ୍ପ ବିରୋଧ ଆଇନର ୫ଖ ଧାରାର ପ୍ରୟୋଜନ ହେବ, ଅର୍ଥାତ୍ ସଂଶ୍ଳିଷ୍ଟ ସଂସ୍ଥା ସରକାରଙ୍କ ପୂର୍ବ ଅନୁମତି ନେବକୁ ହେବ ।

୪) ଶ୍ରମିକ ଛଟେଇ ବା କାରଖାନ କ୍ଲୋଜର ଆଗରୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ବକେୟା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ହେବ ।

୫) ଛଟେଇ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କ୍ଷତି ପୂରଣ ଦେବାକୁ ହେବ, ଲାଭଜନକ ସଂସ୍ଥା ହୋଇଥିଲେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ଚାକିରୀର ୬୦ ଦିନର ବେତନ ଏବଂ କ୍ଷତି ଗ୍ରସ୍ତ ସଂସ୍ଥା ହେଲେ ୪୫ ଦିନର ବେତନ ଦେବେ ।

୬) କ୍ଲୋଜର କ୍ଷେତ୍ରେ ଗୋଟିଏ ପଟେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କ୍ଷତି ପୂରଣ ଦେବାକୁ ହେବ ଏବଂ ଲାଭଜନକ ସଂସ୍ଥାହେଲେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ଚାକିରୀର ୪୫ ଦିନର ବେତନ, ଲୋକସାନ ହୋଇଥିବା ସଂସ୍ଥା ହେଲେ ୩୦ ଦିନର ବେତନ ଦେବାକୁ ହେବ ।

୭) ୧୪ ଦିନ ପୂର୍ବରୁ ନୋଟିସ୍ ନ ଦେଇ କୌଣସି ଧର୍ମଘଟ ବା ଲକ୍-ଆଉଟ୍ ଘୋଷଣା କରାଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ବେଆଇନ୍ ଧର୍ମଘଟରେ ଅଂଶ ଗ୍ରହଣ କଲେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ୩ ଦିନର ମଜୁରୀ କାଟ୍ ହେବ । ବେ-ଆଇନ ଲକ୍-ଆଉଟ କଲେ ମାଲିକାମାନେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତିଦିନକ ପାଇଁ ତିନିଦିନର ମଜୁରୀ ଦେବାକୁ ହେବ ।

୮) "ଧିରେ ଚଲୋ" (Work Slow Down) କିମ୍ବା ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କାମ ନ କରିବା ଏହିଁ ଭଳି ଆନ୍ଦୋଳନକୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଅସଦାଚରଣ ବୋଲି ଧରାଯିବ ।

୯) ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ଗୁଡ଼ିକରେ ଛୁଟିଦିନ ଗୁଡ଼ିକ କମାଇ ଦିଆଯିବ । ବର୍ଷକୁ ୩ ଦିନ ଜାତୀୟ ଛଟି, ଦୁଇଦିନ ଅନ୍ୟ ଛୁଟି ଏବଂ ୧୦ ଦିନ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ଛୁଟି ବ୍ୟବସ୍ଥା ରଖାଯିବ ।

୧୦) ଦୈନିକ ୯ ଘଣ୍ଟାରୁ ବେଶି କିମ୍ବା ସପ୍ତାହରେ ୪୮ ଘଣ୍ଟାରୁ ବେଶି କାର୍ଯ୍ୟ କଳାପରେ ଓଭରଟାଇମ୍ ଲାଗୁ କରାଯିବ ।

୧୧) କୌଣସି ଶିଳ୍ପ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ମଜୁରୀ ବୋର୍ଡ଼ ଗଠନ କରାଯିବାର କୌଣସି ପ୍ରୟୋଜନ ନାହିଁ ।

୧୨) କେବଳ ମାଲିକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତି ୟୁନିୟନ ଗୁଡ଼ିକ ହିଁ କୌଣସି ମଜୁରୀ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦାବି ସଂପର୍କରେ ମାଲିକ ବା ମ୍ୟାନେଜମେଣ୍ଟ ସହ ଆଲୋଚନା କରିପାରିବେ । ଏହି ସ୍ୱୀକୃତି ୟୁନିୟନର ସଭ୍ୟ ସଂଖ୍ୟା କାରଖାନର ମୋଟ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀ ସଂଖ୍ୟାର ୬୬ ଭାଗ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । କେବଳ ମାତ୍ର ଏହି ସ୍ୱୀକୃତ ୟୁନିୟନ ହିଁ ଧର୍ମଘଟ ଡ଼ାକରା ଦେଇପାରିବ ।

୧୩) ଧର୍ମଘଟ ଡ଼ାକରା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କଠାରୁ ଗୁପ୍ତଭୋଟ (ବାଲାଟ) ଜରୀଆରେ ମତାମତ ସଂଗ୍ରହ କରାଯିବ ଏବଂ ଯଦି ସଂପୃକ୍ତ ଶିଳ୍ପରେ କାର୍ଯ୍ୟକରୁଥିବା ମୋଟ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ୫୧ ଭାଗ ଧର୍ମଘଟ କରିବାକୁ ମତ ଦିଅନ୍ତି ତେବେ ସେହି ଧର୍ମଘଟକୁ ବୈଧ ବୋଲି ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ ।

୧୪) ବୋନସ ହିସାବରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବର୍ଷକୁ ଏକ ମାସର ବେତନ ଦେବକୁ ହେବ । ଏହାଠାରୁ ଅଧିକ ୨୦ ଭାଗ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୋନସ ଦାବି ସଂପର୍କରେ ଆଲୋଚନା ମାଧ୍ୟରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯିବ । ବୋନସ ପାଇବାର ଯୋଗ୍ୟତା ଏବଂ ବୋନସର ପରିମାଣ ମଜୁରୀର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ସୀମା ୭୫୦୦ ଟଙ୍କା ଏବଂ ୩୫୦୦ ଟଙ୍କା ହେବ । ବର୍ତ୍ତମାନ ମଜୁରୀର ସର୍ବୋଚ୍ଚ ସୀମା ୩୫୦୦ ଓ ୨୫୦୦ ଟଙ୍କା ରହିଛି ।

୧୫) ଉତ୍ପାଦନ ବା ପରିସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ମୂଳ କାର୍ଯ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ଠିକା ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ହେବେନାହିଁ । ମାତ୍ର ପରବର୍ତ୍ତୀ ପ୍ରୟୋଜନୀୟ ମୂଳକାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଅସ୍ଥାୟୀଭାବେ ଠିକା ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯିବ । କୌଣସି ଶ୍ରମିକକୁ ଏକକାଳୀନ ଦୁଇବର୍ଷରୁ ବେଶି ଅସ୍ଥାୟୀ ବା କାଜୁଆଲ ଶ୍ରମିକ ଭାବେ ରଖାଯିବ ନାହିଁ ।

୧୬) ସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କପାଇଁ ଏକ ସୁସଂହତ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବାକୁ ହେବ।

୧୭) ଏହି କମିଶନ ଦେଶର ୫୦ଟି କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଶ୍ରମ ଆଇନ ଏବଂ ୧୫୦ଟି ରାଜ୍ୟ ସ୍ତରୀୟ ଶ୍ରମ ଆଇନ୍ ପରିବର୍ତ୍ତେ ଦେଶ ବ୍ୟାପୀ ଗୋଟିଏ ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବାକୁ ସୁପରିଶ କରିଛି।

ସି.ଆଇ.ଟି.ୟୁ. ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନମାନଙ୍କ ବିରୋଧ :

ଦ୍ୱିତୀୟ ଶ୍ରମ କମିଶନଙ୍କ ଶ୍ରମିକ ସ୍ୱାର୍ଥ ବିରୋଧି ସୁପାରିଶ ଗୁଡ଼ିକୁ ସି.ଆଇ.ଟି.ୟୁ. ସମେତ ଦେଶର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନମାନେ ଦୃଢ଼ ବିରୋଧ କରିଛନ୍ତି। ଦେଶର ସମଗ୍ର ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରେଣୀକୁ ଦାସତ୍ୱ ମଧ୍ୟକୁ ଠେଲିଦେବା ଏହି ସୁପାରିଶର ଲକ୍ଷ୍ୟ ବୋଲି ସି.ଆଇ.ଟି.ୟୁ. ତରଫରୁ ସ୍ପଷ୍ଟଭାବେ କୁହାଯାଇଛି। ଏହି ଶ୍ରମିକ ସ୍ୱାର୍ଥ ବିରୋଧି ସୁପାରିଶ ଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବା ପାଇଁ ଦେଶର ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରେଣୀ ଦେଶ ବ୍ୟାପୀ ବ୍ୟାପକ ଆନ୍ଦୋଳନରେ ସାମିଲ ହେବକୁ ସି.ଆଇ.ଟି.ୟୁ. ଆହ୍ୱାନ ଦେଇଛି।

ଏହି ଦ୍ୱିତୀୟ ଶ୍ରମ କମିଶନର ସୁପାରିଶକୁ ଖୋଦ୍ କେନ୍ଦ୍ରସରକାରରେ ମୁଖ୍ୟ ରାଜନୈତିକ ଦଳ ବି.ଜେ.ପି.ର ଛାମୁଆ ସଂଗଠନ ରାଷ୍ଟ୍ରୀୟ ସ୍ୱୟଂସେବକ ସଂଘ(RSS) ଇଙ୍ଗିତରେ ପରିଚାଳିତ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଟ୍ରେଡୟୁନିୟନ ସଂଗଠନ ବି.ଏମ୍.ଏସ୍. ଏହାର ତୀବ୍ର ସମାଲୋଚନା କରି କହିଛି ଏହି ସୁପାରିଶ ଗୁଡ଼ିକୁ ସେମାନଙ୍କ ସଂଗଠନ ମାନିନେବାକୁ ବାଧ ନୁହଁନ୍ତି। ମୁଖ୍ୟ ବିରୋଧି ଦଳ କଂଗ୍ରେସ(ଇ) ସହିତ ସଂଶ୍ଲିଷ୍ଟ ଟ୍ରେଡ୍ୟୁନିୟନ ଆଇ.ଏନ୍.ଟି.ୟୁ.ସି. ର ସର୍ବଭାରତୀୟ ସଭାପତି ସଞ୍ଜୀବ ରେଡ୍ଡୀ ଏହି କମିଶନର ସଭ୍ୟ ଥାଇ ରିପୋର୍ଟକୁ ସମ୍ମତି ଦେଇ ସ୍ୱାକ୍ଷର କରିଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଏହାର ସର୍ବଭାରତୀୟ କମିଟି ଏଭଳି ସୁପାରିଶର ଦୃଢ଼ ବିରୋଧ କରି ବିବୃତି ଦେଇଛି।

ଏଥି ମଧ୍ୟରେ ସେପ୍ଟେମ୍ବର ୨୮ ଓ ୨୯ ତାରିଖ ଦୁଇଦିନ ବ୍ୟାପୀ ଦିଲ୍ଲୀଠାରେ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ସମ୍ମିଳନୀ କେନ୍ଦ୍ର ଶ୍ରମ ବିଭାଗ ତତ୍ତ୍ୱାବଧାନରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଯାଇଛି। ଏହି ସମ୍ମିଳନୀରେ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ସରକାରଙ୍କ ତରଫରୁ ମନ୍ତ୍ରୀ ମହମ୍ମଦ ଅମିନ ଯୋଗଦେଇଥିଲେ। ୨ୟ ଶ୍ରମ କମିଶନ ସୁପାରିଶକୁ ବିରୋଧ କରି ସମ୍ମିଳନୀରେ ସେ ନିମ୍ନ କେତୋଟି ବିଷୟ ଉପସ୍ଥିତ ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନର ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟି ଗୋଚର କରିଥିଲେ।

ଜଗତିକରଣ ଫଳରେ ଦେଶରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ନିରାପତ୍ତା ବିପନ୍ନ

୧୯୯୦-୯୧ ମସିହାରୁ ଦେଶରେ ଉଦାର ଅର୍ଥନୀତି ଓ ଜଗତିକରଣ ନାଁରେ ଯେଉଁ ଅର୍ଥନୈତିକ ସଂସ୍କାର ପ୍ରକ୍ରିୟା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଛି ତାଦ୍ୱାରା ଦେଶର ଜନସାଧାରଣଙ୍କର କୌଣସି ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ ହୋଇପାରି ନଥିବା ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଯାଇଛି । ଏହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ସାଧାରଣ ମଣିଷର ଆୟ ଓ କର୍ମ ସଂସ୍ଥାନ କମିଛି । ଦେଶର ଆତ୍ମନିର୍ଭରଶୀଳ ଅର୍ଥନୀତି ବିପନ୍ନ ହୋଇଛି । ଦେଶର ସମସ୍ତ ଶିଳ୍ପ ଅବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ ସଂକଟାପନ୍ନ । କାରଖାନ ପରେ କାରଖାନ କ୍ଲୋଜର ଏବଂ ଲକ୍-ଆଉଟ ବଢ଼ିଛି । ଭାରତ ସରକାର ଦେଶର ବହୁ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାକୁ ରୁଗ୍ଣରୂପେ ଘୋଷଣା କରି ବନ୍ଦ କରିଦେଇଛନ୍ତି । ଲାଭଜନକ ଶିଳ୍ପ ଗୁଡ଼ିକରୁ ପୁଞ୍ଜି ପ୍ରତ୍ୟାହାର ହୋଇଛି । ଏସବୁ ଫଳରେ ଦେଶର ଲକ୍ଷ ଲକ୍ଷ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟ ହରେଇଛନ୍ତି । ଦେଶର ଅର୍ଥନୀତି ସୁଦୃଢ଼ କରିବା ପାଇଁ ସ୍ୱାଧିନତା ପରଠାରୁ ଦୀର୍ଘ ୫୦ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଯେଉଁ ସବୁ ବଡ଼ ବଡ଼ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟୀତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗ ଗୁଡ଼ିକ ଗଢ଼ି ଉଠିଥିଲା ସେଗୁଡ଼ିକର ଘୋରଇକରଣ ଓ ପୁଞ୍ଜି ପ୍ରତ୍ୟାହାର ନାମରେ ବିଦେଶୀ ବହୁଜାତୀୟ ବ୍ୟବସାୟୀ ଗୋଷ୍ଠିଙ୍କୁ ପାଣି ଦରରେ ବିକ୍ରୀ ଚାଲିଛି । ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କରେ ସ୍ଥାୟୀ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରି ଘରୋଇ ଓ ବିଦେଶୀ ମାଲିକମାନଙ୍କୁ ଅଧିକ ଆୟର ସୁଯୋଗ ଦେବାପାଇଁ ଏ ସରକାର ଚକ୍ରାନ୍ତ ଚଳାଇଛନ୍ତି । ଦେଶର ଏହିଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ପୁନଶ୍ଚ ପୁଞ୍ଜିପ୍ରତ୍ୟାହାର ଓ କ୍ଲୋଜର ପରିବର୍ତ୍ତେ ଭାରତୀୟ ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରକୁ ଶକ୍ତିଶାଳି କରିବା ପାଇଁ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ପୁଞ୍ଜିବିନିଯୋଗ ପାଇଁ ଉତ୍ସାହ ସୃଷ୍ଟି କରିବାର ଆହ୍ୱାନ ଦେବା ବିଡ଼ମ୍ବନା ମାତ୍ର ।

ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା :

ଜଗତିକରଣ ଫଳରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ହ୍ରାସ ପାଇଛି । ସ୍ଥାୟୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ କେତେକ ସୁରକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକ ମାନେ ଏଥିରୁ ବଞ୍ଚିତ ହେଉଛନ୍ତି ।

ଇ.ଏସ୍.ଆଇ. ଆଇନ୍, (ଇ.ପି.ଏଫ.) ଏମ୍ପ୍ଲଇଜ ପ୍ରୋଭିଡ଼େଣ୍ଟ ଫଣ୍ଡ ଆଇନ ଇତ୍ୟାଦି ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଲାଗୁ କରାଯାଉନାହିଁ । ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପି. ଏଫ୍. ବ୍ୟବସ୍ଥା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରି ସଫଳତା ଲାଭ କରିଛନ୍ତି । ଯାହା ସାରା ଦେଶର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଓ ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ନଜିର ସୃଷ୍ଟି କରିପାରିଛି । ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗର ପ୍ରଣିତ ଆଇନ୍ ଅନୁଯାୟୀ ୧୮ ବର୍ଷରୁ ୫୫ ବର୍ଷ ବୟସର ଶ୍ରମିକ, ଯେଉଁଠି ୨୦ ଜଣରୁ କମ୍ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟକରନ୍ତି, ସେମାନଙ୍କୁ ଏହି ପି. ଏଫ. ସ୍କିମ୍

ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି । ଅବଶ୍ୟ ଉକ୍ତି ଶ୍ରମିକର ମାସିକ ପାରିବାରିକ ଆୟ ୩୫୦୦ ଟଙ୍କା ମଧ୍ୟରେ ହୋଇଥିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି ପ୍ରକଳ୍ପରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବ୍ୟକ୍ତି (ଶ୍ରମିକ) ତାର ପି. ଏଫ୍. ଆକାଉଣ୍ଟରେ ୨୦ ଟଙ୍କା କରି ଜମା ଦେବାକୁ ହେବ । ରାଜ୍ୟ ସରକାର ମଧ୍ୟ ଏହି ଆକାଉଣ୍ଟରେ ସମାନ ପରିମାଣର ଅର୍ଥ ଜମା ରଖିବେ । ୨୦୦୨ ମସିହା ଜୁନମାସ ସୁଧା ରାଜ୍ୟରେ ମୋଟ ୨,୨୨.୪୪୦ ଜଣ ଶ୍ରମିକ ଏହି ପ୍ରକଳ୍ପ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଛନ୍ତି । ଏତଦ୍ ବ୍ୟତୀତ ପଶ୍ଚିମବଙ୍ଗ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏକ ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ ପାଣ୍ଠି ଗଠନ କରି ଏହି ପାଣ୍ଠିରୁ ଏକ ବର୍ଷଠାରୁ ଅଧିକ ସମୟ ବନ୍ଦ ଥିବା ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ମାସିକ ୫୦୦ଟଙ୍କା ଭତ୍ତା ଦେବାପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିଛନ୍ତି । କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଦେଶରେ ଶ୍ରମିକ ବିରୋଧି ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର ସୁପାରିଶକୁ ଆଇନରେ ପରିଣତ କରିବାକୁ ଆଗ୍ରହୀ ଥିବାବେଳେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏ ପ୍ରକାର ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ ଆଦୌ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନୁହନ୍ତି । ତେଣୁ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ଶ୍ରମିକ ବିରୋଧି ଓ ମାଲିକ ସପକ୍ଷବାଦୀ ନୀତ ଗୁଡ଼ିକର ବାସ୍ତବ ଚରିତ୍ର ପଦାରେ ପଡ଼ିଯାଇଛି ।

କ୍ଷୁଦ୍ର ଶିଳ୍ପ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସମସ୍ୟା :

ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ସମ୍ମିଳନୀରେ କ୍ଷୁଦ୍ର ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦେଖା ଦେଇଥିବା ସଂକଟ ସୁଧାରିବା ପାଇଁ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ତରଫରୁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଯେଉଁସବୁ କ୍ଷୁଦ୍ର ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କରେ ବିନିଯୋଗ ଅର୍ଥର ପରିମାଣ ୨୫ ଲକ୍ଷଟଙ୍କାରୁ କମ୍ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଶ୍ରମ ଆଇନର ବାହାରେ ରଖିବାକୁ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେଇଛନ୍ତି । କେବଳ ନ୍ୟୁନତମ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଆଇନ ଏହି ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ଗୁଡ଼ିକରେ ଲାଗୁ କରାଯିବ କିନ୍ତୁ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଶ୍ରମ ଓ ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ ଲାଗୁହେବ ନାହିଁ ।

ଦେଶରେ କ୍ଷୁଦ୍ର ଶିଳ୍ପ ଗୁଡ଼ିକ ସଂକଟଗ୍ରସ୍ତ ଏହା ସତ୍ୟ ହେଲେ ମଧ୍ୟ ଏହାର ଅସଲ କାରଣ ହେଲା ସରକାରଙ୍କ କୋହଳ ଆମଦାନୀ ନୀତି । ଏହି କଥାକୁ ଲୁଚାଇରଖି ଏହି ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ଗୁଡ଼ିକୁ ଶ୍ରମ ଆଇନର ବାହାରେ ରଖାଯିବା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । କାରଣ ଏହାଦ୍ୱାରା କ୍ଷୁଦ୍ର ଶିଳ୍ପ ଗୁଡ଼ିକରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ହାନୀ ହେବ । ଯେପରି ୧୦ ଜଣ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟକରୁଥିବା ଶ୍ରମିକମାନେ ଗ୍ରାଚ୍ୟୁଇଟି ଇତ୍ୟାଦି ସୁବିଧା ପାଉଛନ୍ତି, ଶିଳ୍ପ ବିରୋଧି ଆଇନ୍‌ର ସୁରକ୍ଷା ପାଉଛନ୍ତି ଏବଂ ବୋନସ୍ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ବୋନସ୍ ପାଉଛନ୍ତି । ଏ ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ କ୍ଷୁଦ୍ରଶିଳ୍ପ ବଞ୍ଚାଇବା ନାଁରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ସୁରକ୍ଷା ବିପନ୍ନ ହେବକୁ ଦିଆଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ । ଏହାଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଅଧିକାର ଖର୍ବ ହେବ ।

ପୁଞ୍ଜିବାଦୀ ଜଗତୀକରଣର
ଭୟାବହ ଆକ୍ରମଣ ବିରୁଦ୍ଧରେ
ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରେଣୀର ବିଶ୍ୱବ୍ୟାପୀ
ଆନ୍ଦୋଳନରେ ସାମିଲ୍ ହୁଅ ।

ଗୋଲାମୀ ଅର୍ଥନୀତି,
ଘରୋଇକରଣ, ଛଟେଇ,
ତାଲା ବନ୍ଦ, ନିଯୁକ୍ତି ସଙ୍କୋଚନ,
ପୁଞ୍ଜିବାଦୀ ଜଗତୀକରଣ,
ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ମୁଦ୍ରାପାଣ୍ଠି,
ବିଶ୍ୱବ୍ୟାଙ୍କ, ବିଶ୍ୱବାଣିଜ୍ୟ ସଙ୍ଗଠନ
ବିରୁଦ୍ଧରେ ଏକ୍ ହୁଅ ।